



CONVENTION COLLECTIVE
INTERVENUE ENTRE

L'ÉTS
L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

ET

L'AMEÉTS
L'ASSOCIATION DES MAÎTRES D'ENSEIGNEMENT
DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE

EN VIGUEUR DU 26 FÉVRIER 2021 AU 31 MAI 2026

AMEÉTS

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 — DÉFINITIONS.....	4
CHAPITRE 2 — DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	8
CHAPITRE 3 — RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	9
CHAPITRE 4 — EMBAUCHE.....	11
CHAPITRE 5 — CONTRAT ET PERMANENCE	13
CHAPITRE 6 — FONCTION DU MAÎTRE D’ENSEIGNEMENT.....	15
CHAPITRE 7 — ÉVALUATION ET PROMOTION	22
ÉVALUATION.....	22
PROMOTION.....	25
CHAPITRE 8 — SÉCURITÉ D’EMPLOI	27
CHAPITRE 9 — VACANCES ET CONGÉS	29
VACANCES	29
CONGÉS SANS TRAITEMENT.....	29
CONGÉ DE MALADIE.....	30
DÉTACHEMENT.....	30
CONGÉS PARENTAUX	30
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	30
CONGÉ DE MATERNITÉ.....	31
AUTRES CONGÉS PARENTAUX.....	36
CHAPITRE 10 - CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT ET SABBATIQUE	44
CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT	44
CONGÉ SABBATIQUE	44
PÉRIODES DES DEMANDES.....	45
FRAIS REMBOURSÉS	46
CHAPITRE 11 - AVANTAGES SOCIAUX.....	48
CHAPITRE 12 - TRAITEMENT.....	53
CHAPITRE 13 - GRIEFS ET ARBITRAGE.....	54
CHEMINEMENT D’UN GRIEF.....	56
CHAPITRE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	59
CHAPITRE 15 – PROGRAMME DE RETRAITE OU DE RETRAITE GRADUELLE	61
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	61
PROGRAMME DE RETRAITE.....	61
LA RETRAITE GRADUELLE	61
CONSERVATION DU TITRE	62
CHAPITRE 16 - CLAUSES PARTICULIÈRES.....	63
CHAPITRE 17 - LIBERTÉS POLITIQUE ET ACADÉMIQUE.....	64
CHAPITRE 18 - PARTICIPATION À L’ASSEMBLÉE DES MAÎTRES D’ENSEIGNEMENT	65
CHAPITRE 19 – COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL	66
CHAPITRE 20 – FONDS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	67
CHAPITRE 21 –SOUTIEN À L’ENSEIGNEMENT.....	68

CONVENTION COLLECTIVE AMEÉTS 2020 – 2026

ANNEXE A - Jours fériés et jours chômés payés	69
ANNEXE B - Conditions d'embauche et de travail des personnes maîtres d'enseignement associées	70
ANNEXE C - Conditions d'embauche et de travail des personnes maîtres d'enseignement entrepreneures en résidence	73
ANNEXE D - Échelles de traitement	76
LETTRE D'ENTENTE no 1	81

CHAPITRE 1 — DÉFINITIONS

Dans la présente convention, les termes suivants signifient :

1.01 École

Désigne l'École de technologie supérieure, constituée le 6 mars 1974, en vertu de la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., chapitre U-1).

1.02 Syndicat

Désigne l'Association des maîtres d'enseignement de l'École de technologie supérieure, accréditée le 20 mai 1992 sous l'appellation de l'Association des chargées et chargés d'enseignement de l'École de technologie supérieure.

1.03 Convention

Désigne la présente convention collective de travail.

1.04 Conseil d'administration

Désigne le Conseil d'administration de l'École de technologie supérieure.

1.05 Comité de direction (CD)

Désigne le Comité de direction constitué en vertu du Règlement de régie interne de l'ÉTS.

1.06 Commission des études

Désigne la Commission des études de l'École de technologie supérieure.

1.07 Comité exécutif

Désigne le Comité exécutif constitué par la résolution du Conseil d'administration.

1.08 Assemblée des maîtres d'enseignement

Désigne l'Assemblée de tous les maîtres d'enseignement qui sont embauchés par l'École et de la personne directrice du Service des enseignements généraux. Elle peut décider en tout temps de s'adjoindre toute personne qui exerce à l'intérieur de l'École des fonctions d'enseignement ou de recherche sans pour autant que ces personnes aient droit de vote. Elle exerce ses fonctions à l'intérieur des mandats qui lui sont confiés par l'École et par les dispositions de la convention.

1.09 Les parties

Désigne l'École et le Syndicat.

1.10 Maître d'enseignement

Désigne toute personne embauchée à ce titre par l'École, dont la fonction est de remplir les tâches définies au chapitre 6 et, pour laquelle, la présente convention s'applique intégralement.

1.11 Directrice générale ou directeur général (DG)

Désigne la personne occupant ce poste prévu dans les lettres patentes de l'École.

1.12 Directrice ou directeur des affaires académiques (DAA)

Désigne la personne occupant ce poste prévu à l'organigramme de l'École et agissant normalement à titre de représentante de l'École aux fins de l'application de la convention collective

1.13 Secrétaire général

Désigne la personne occupant ce poste prévu à l'organigramme de l'École.

1.14 Directrice ou directeur du Bureau des affaires professorales (DBAP)

Désigne la personne occupant ce poste prévu à l'organigramme de l'École et peut agir à titre de représentante de l'École aux fins de l'application de la convention collective.

1.15 Bureau des affaires professorales (BAP)

Désigne l'unité administrative responsable de l'application de la convention collective.

1.16 Session

La session est une période pendant laquelle l'École poursuit ses activités d'enseignement et celles qui leur sont reliées. D'une part, l'année universitaire se divise en trois sessions : la session d'été commençant au début de mai, la session d'automne au début de septembre et la session d'hiver au début de janvier ; d'autre part, le calendrier universitaire fixe annuellement les dates des activités reliées à l'enseignement.

1.17 Cours

Désigne une activité d'enseignement de trois (3) ou quatre (4) crédits. Un cours de six (6) crédits équivaut à deux (2) cours. Un cours d'un (1) crédit équivaut à un tiers (1/3) de cours.

1.18 Unité de travaux pratiques ou de laboratoires (UTP)

Une (1) UTP représente douze (12) heures de travaux pratiques ou de laboratoires.

1.19 Cycle d'enseignement

Un cycle d'enseignement a une durée de douze (12) mois et comporte trois (3) sessions régulières. Il débute à la session d'été et se termine à la session d'hiver.

1.20 Service des enseignements généraux (SEG)

Le Service des enseignements généraux auquel sont rattachés les maîtres d'enseignement est responsable de l'organisation des cours de formation de base, tels que les mathématiques, la physique, la chimie, l'informatique et la communication, ainsi que des programmes tels que le cheminement universitaire en technologie.

1.21 Directrice ou directeur du Service des enseignements généraux (DSEG)

Désigne une personne, habituellement maître d'enseignement, occupant ce poste prévu à

l'organigramme de l'École qui est responsable de la réalisation de la mission de l'École au SEG et peut agir à titre de représentante de l'École aux fins de l'application de la convention collective.

1.22 Maître d'enseignement substitut

Désigne une personne embauchée par l'École, après avoir reçu l'avis favorable de l'Assemblée des maîtres d'enseignement, pour une période allant d'une (1) session à un (1) an, renouvelable pour une durée allant d'une (1) session à un (1) an, et pour laquelle le respect des critères d'embauche n'est pas nécessairement requis.

Cette personne ne peut être embauchée que pour l'une ou l'autre des fins suivantes :

- a) remplacer un maître d'enseignement en congé ;
- b) pourvoir temporairement un poste vacant.

La personne maître d'enseignement substitut fait partie de l'unité d'accréditation et bénéficie des dispositions de la présente convention collective à l'exclusion des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi.

1.23 Maître d'enseignement invité

Désigne toute personne que l'École embauche sur la base, soit de sa contribution majeure et reconnue au développement d'une expertise dans un domaine d'enseignement, soit de ses qualifications supérieures et de son expérience substantielle dans une pratique professionnelle donnée. Cette embauche ne nécessite pas le respect des critères ou procédures d'embauche prévus au chapitre 4 de la convention; cependant, elle requiert un avis favorable de l'Assemblée des maîtres d'enseignement. Le contrat est d'une durée maximale de trois (3) ans non renouvelable. La personne maître d'enseignement invitée fait partie de l'unité d'accréditation et elle bénéficie des droits et des privilèges prévus à la convention collective, à l'exclusion des chapitres 7, 10 et 15 ainsi que des mécanismes d'acquisition de la permanence et des droits relatifs à la sécurité d'emploi. Le nombre de personnes maîtres d'enseignement invitées sous contrat ne peut dépasser cinq pour cent (5 %) du nombre total de postes de maître d'enseignement visés par l'article 1.10.

1.24 Maître d'enseignement associé

Désigne une personne maître d'enseignement retraitée de l'École qui, après demande à la personne DAA, se voit accorder le statut de personne maître d'enseignement associée. Ce statut requiert un avis favorable de l'Assemblée des maîtres d'enseignement qui est valable pour une durée maximale de trois (3) ans et est renouvelable. La personne maître d'enseignement associée fait partie de l'unité d'accréditation et elle bénéficie des droits et des privilèges de la convention collective selon les termes prévus à l'annexe « B ». Les personnes maîtres d'enseignement associées ne peuvent offrir que les cours à la réserve des maîtres d'enseignement.

1.25 Maître d'enseignement entrepreneur en résidence

Désigne toute personne que l'École embauche sur la base, soit de sa contribution majeure et reconnue au développement d'une expertise dans l'entrepreneuriat technologique, soit de son expérience substantielle à titre d'entrepreneure dans le domaine technologique. Cette embauche ne nécessite pas le respect des critères ou procédures d'embauche prévus au chapitre 4 de la convention collective. La personne maître d'enseignement entrepreneure en résidence fait partie de l'unité d'accréditation et est couverte par la convention. Cependant, ses conditions d'embauche, droits et privilèges sont ceux prévus à l'annexe « C ». Les personnes maîtres d'enseignement entrepreneures en résidence sont embauchées, entre autres, pour offrir le cours ENT202.

1.26 Cours à la réserve des maîtres d'enseignement

Désigne les cours soustraits au choix de cours offerts au SEG. Pour chaque cycle d'enseignement, cette réserve ne doit pas dépasser, à moins d'entente entre les parties, cinq pour cent (5 %) du nombre de cours qui sont attribués aux maîtres d'enseignement, dans le cycle d'enseignement précédent. Les cours mis à la réserve servent exclusivement à l'embauche de personnes maîtres d'enseignement associées.

CHAPITRE 2 — DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 2.01** La présente convention entre en vigueur à sa date de signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mai 2026. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément mentionné. Elle demeure en vigueur pendant la période de négociation pour son renouvellement, et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, conformément aux dispositions du Code du travail.
- 2.02** L'École et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment modifier la présente convention en y ajoutant tout article qu'ils jugent nécessaire ou en amendant, radiant ou corrigeant d'une façon, en tout ou en partie, l'article qu'ils jugent insuffisant.
- 2.03** Lorsqu'une personne maître d'enseignement ou le Syndicat se croit lésé par une décision de l'École qui modifie des conditions de travail autres que celles décrites dans cette convention, cette personne maître d'enseignement ou le Syndicat peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'École.
- 2.04** L'École rend disponible une copie électronique de la présente convention.
- 2.05** Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci doivent se rencontrer, dans un délai raisonnable, mais n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, afin de discuter de toute question relative aux conditions de travail des maîtres d'enseignement.
- 2.06** Toutes les lettres d'entente ou annexes mentionnées à la présente convention font partie intégrante de la convention et sont arbitrables. Il en est de même de toute lettre d'entente conclue en vertu de 2.02 et de toute lettre d'entente pour laquelle les parties, d'un commun accord, auront reconnu le caractère arbitral.
- 2.07** Après avoir pris rendez-vous avec le BAP, la personne maître d'enseignement a droit, normalement dans la journée ouvrable suivante, de consulter son dossier officiel en présence d'une personne représentant le BAP et si elle le désire, d'une personne qui représente le Syndicat. La personne maître d'enseignement peut obtenir, sur demande et sans frais, une copie de tout document apparaissant à son dossier.

CHAPITRE 3 — RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.01** La présente convention s'applique à toutes les personnes maîtres d'enseignement de l'École de technologie supérieure couvertes par le certificat d'accréditation émis le 20 mai 1992 et amendé par la décision subséquente de la Commission des relations du travail. N'est pas régie par cette convention la personne DSEG pour la durée de son ou ses mandat(s).
- 3.02** L'École reconnaît le Syndicat comme l'agent exclusif des maîtres d'enseignement aux fins de la négociation et de l'application de la présente convention.
- 3.03** La personne représentante des maîtres d'enseignement à la Commission des études est élue au scrutin par et parmi les maîtres d'enseignement à l'occasion d'une assemblée générale convoquée conjointement par l'École et le Syndicat.
- 3.04** Le Syndicat reconnaît que le droit de diriger et d'administrer l'École appartient au Conseil d'administration ou à ses délégués de pouvoir, en accord avec les dispositions de la convention collective.
- 3.05** Toute correspondance adressée par l'École à l'ensemble des maîtres d'enseignement sur un sujet couvert par la convention est simultanément transmise au Syndicat.
- 3.06** Sauf pour les documents ayant fait l'objet d'une discussion à huis clos, l'École fait parvenir gratuitement au Syndicat tous les documents remis aux membres du Conseil d'administration ou de la Commission des études ou aux membres des comités ou sous-commissions relevant desdits organismes.
- 3.07** L'École fournit au Syndicat, à la fin de chaque cycle d'enseignement, au plus tard le 15 septembre, les informations suivantes :
- a) nom de famille, prénom (s) ;
 - b) numéro d'assurance sociale ;
 - c) date de naissance ;
 - d) classification ;
 - e) date d'engagement ;
 - f) année d'obtention des diplômes universitaires ;
 - g) salaire de base.

La liste comprend aussi, le cas échéant, les dates de départ et de retour de tout congé (sans traitement, de perfectionnement ou sabbatique) ainsi que la nature du congé.

Le Syndicat est avisé par l'École, chaque mois, de tout changement à la liste ci-haut mentionnée.

CONVENTION COLLECTIVE AMEÉTS 2020 – 2026

- 3.08** Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés à cette fin les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d’affichage sont désignés par entente entre les parties.
- 3.09** Le Syndicat fournit à l’École la liste des membres de son exécutif ainsi que les modifications à cette liste.
- 3.10** L’École permet au Syndicat d’utiliser gratuitement des locaux suffisamment vastes pour tenir ses assemblées selon la procédure de réservation des locaux en cours à l’École.
- 3.11** Afin de faciliter l’application de la présente convention, tant pour prévenir que pour régler des griefs, à chaque cycle d’enseignement, l’École libère, d’un total de trois (3) cours et neuf (9) UTP, sans perte de traitement, les membres de l’exécutif syndical. Ces dégagements peuvent avoir pour effet de réduire la tâche d’enseignement en deçà de la tâche minimale d’enseignement prévue au chapitre 6.
- 3.12** Pendant la période effective de négociation pour le renouvellement de la convention, l’École accorde aux personnes représentantes du Syndicat un total de douze (12) UTP par session.
- 3.13** L’École prélève sur le traitement de chaque maître d’enseignement un montant égal à la cotisation fixée par le Syndicat. Pour les fins du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l’École par avis écrit du Syndicat.
- 3.14** L’École fait parvenir au Syndicat, au plus tard le quinze (15) du mois suivant, la somme ainsi recueillie ainsi que la liste des noms et prénoms des maîtres d’enseignement et le montant retenu.
- 3.15** En cas de modification du montant des cotisations, cette modification s’effectue dans les trente (30) jours suivants la réception par l’École d’un avis écrit du Syndicat.
- 3.16** L’École inscrit sur les états de revenus pour les fins d’impôt, le montant total versé par la personne maître d’enseignement à titre de cotisations syndicales pour l’année fiscale écoulée.

CHAPITRE 4 — EMBAUCHE

4.01 Avant le 15 juin, la personne DSEG, après consultation de l'Assemblée des maîtres d'enseignement, transmet à la personne DAA les besoins en effectifs du service pour le cycle d'enseignement suivant.

4.02 L'École favorise l'engagement des maîtres d'enseignement qui en plus de détenir une maîtrise dans un domaine pertinent possèdent une expérience en enseignement universitaire. La préférence sera accordée à toute personne candidate pouvant faire état d'une expérience dans le développement d'outils didactiques et de méthodes pédagogiques.

4.03 La personne DSEG propose le projet d'embauche et la composition du comité de sélection à l'Assemblée des maîtres d'enseignement pour approbation. La personne DSEG transmet à la personne DAA le projet d'embauche pour approbation par le CD. Si le projet est approuvé, la personne DSEG lance le processus d'affichage. Si le projet n'est pas approuvé, la personne DAA transmet à la personne DSEG une motivation écrite du refus dans un délai raisonnable et retourne le projet pour modification.

4.04 Le comité de sélection est formé d'au moins deux (2) personnes maîtres d'enseignement nommées par l'Assemblée des maîtres d'enseignement, d'une personne observatrice du BAP qui agit à titre de secrétaire du comité et de la personne DSEG qui le préside. Le comité peut s'adjoindre toute autre personne jugée pertinente.

Les membres du comité doivent avoir suivi la formation prescrite par l'École en matière d'équité, diversité et inclusion (ÉDI).

4.05 Le comité examine les dossiers reçus, voit à la recevabilité des candidatures et sélectionne les personnes candidates retenues pour la suite du processus.

Les personnes candidates retenues sont invitées à réaliser une présentation devant les maîtres d'enseignement.

4.06 Les candidatures des personnes ayant fait une présentation sont soumises pour avis à l'Assemblée des maîtres d'enseignement via un vote secret. Le résultat de la consultation est transmis au comité de sélection qui procède à la sélection des candidatures qui seront retenues en entrevue.

4.07 Suite aux entrevues avec le comité de sélection, celui-ci consigne le résultat de ses délibérations dans un rapport synthèse qui contient minimalement :

- a) les moyens utilisés pour publiciser le poste ;
- b) le nombre de candidatures reçues ;
- c) les dossiers des candidatures retenues ;
- d) le résultat de la consultation des maîtres d'enseignement ;

- e) l'identification de mentors potentiels ;
- f) la recommandation du comité quant à l'ordre de priorité, s'il y a plus d'une personne candidate ;
- g) un court justificatif motivant les choix du comité ;
- h) une description des mesures utilisées pour assurer le respect des principes d'équité, de diversité et d'inclusion ;
- i) une recommandation quant à la catégorie de l'échelle de traitement lorsque la personne candidate possède plus de douze (12) ans d'expérience pertinente pour le poste.

La personne secrétaire du comité de sélection transmet à la personne DAA le rapport synthèse pour approbation par le CD. Si le CD accepte le rapport synthèse, il mandate la personne DAA pour négocier les conditions d'embauche. Si le CD désire modifier ou refuser les recommandations du comité de sélection, il doit motiver sa décision par écrit à la personne DSEG.

- 4.08** La personne DAA procède, pour chacune des personnes candidates retenues, à sa classification dans l'échelle de traitement en tenant compte de la recommandation du comité. Pour les fins de classification, les années d'expérience pertinente sont comptabilisées à partir de la date d'obtention du diplôme pertinent de premier cycle. Toute année consacrée à des activités pertinentes à la tâche de la personne maître d'enseignement, soit à des études universitaires additionnelles (2^e ou 3^e cycle), soit à de l'enseignement postsecondaire à plein temps, ou l'équivalent, soit à des activités professionnelles pertinentes, est considérée comme une année d'expérience pertinente.

La personne candidate retenue ayant cinq (5) années ou moins d'expérience reconnue est placée à l'échelon un (1) de la catégorie I.

- 4.09** Sur recommandation de la personne DAA, le CD engage la personne candidate, s'il y a lieu. L'École informe la personne nouvelle maître d'enseignement par écrit de la décision du CD et précise les modalités d'engagement y compris la date d'entrée en fonction. Une copie de cette lettre est acheminée au Syndicat.
- 4.10** Une personne maître d'enseignement embauchée moins d'un (1) mois avant le début d'une session ne peut être contrainte d'enseigner à la session suivant son embauche. Elle convient avec la personne DSEG d'autres tâches pour remplacer la tâche d'enseignement normalement prévue.

CHAPITRE 5 — CONTRAT ET PERMANENCE

- 5.01** Toute personne maître d’enseignement nouvellement engagée sera en probation pour la durée de ses deux premiers contrats.
- 5.02** Le premier contrat de la personne maître d’enseignement embauchée entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre se termine le 31 mai qui suit le **premier** anniversaire de l’embauche.
- Le premier contrat de la personne maître d’enseignement embauchée entre le 2 septembre et le 31 mai se termine le 31 mai qui suit le **deuxième** anniversaire de l’embauche.
- 5.03** Le second contrat est d’une durée de deux (2) années.
- 5.04** Le renouvellement ou le non-renouvellement de contrat de la personne maître d’enseignement se fait sur décision du CD à la suite de la procédure décrite au chapitre 7.
- 5.05** Tout contrat est automatiquement renouvelé à moins qu’un avis écrit de non-renouvellement n’ait été transmis à la personne maître d’enseignement concernée dans un délai de six (6) mois avant l’échéance, à l’exception du premier contrat à l’engagement où le délai pour transmettre un tel avis est de trois (3) mois.
- 5.06** La permanence s’acquiert par décision du CD qui octroie cette permanence par sa décision de renouveler le deuxième contrat de la personne maître d’enseignement, à la suite de la procédure décrite au chapitre 7.
- 5.07** La personne maître d’enseignement qui a acquis la permanence bénéficie des avantages reliés à la sécurité d’emploi.
- 5.08** Dans le cas de la personne maître d’enseignement en congé de perfectionnement ou en congé sans traitement, les années passées en congé ne sont pas comptabilisées pour l’acquisition de la permanence.
- 5.09** La personne maître d’enseignement qui désire mettre fin à son contrat avant terme doit aviser la personne DSEG au moins trente (30) jours avant son départ. Toutefois, la personne maître d’enseignement qui désire quitter l’École en cours de session doit elle-même prendre entente avec l’École afin d’assurer la continuité de sa tâche engagée.
- 5.10** Dès qu’un congé sans traitement, de maladie ou d’accident s’étend sur plus de six (6) mois, l’École prolonge d’un (1) an le contrat de la personne maître d’enseignement en période de probation. Il en est de même dans le cas d’un congé pour accident occupationnel survenu dans l’exécution du travail de la personne maître d’enseignement, lorsque ce congé s’étend sur une période de plus de douze (12) mois.

- 5.11** La maître d'enseignement en période de probation qui prend un congé de maternité ou parental d'au moins vingt-et-une (21) semaines prolonge d'une (1) année sa période d'évaluation établie à l'article 5.02 ou à l'article 5.03, selon le moment du début de son congé, à moins d'indications contraires de la part de la maître d'enseignement.

CHAPITRE 6 — FONCTION DU MAÎTRE D'ENSEIGNEMENT

- 6.01** La tâche normale de la personne maître d'enseignement comprend :
- l'offre de quatre (4) cours et de douze (12) UTP par cycle d'enseignement ;
 - une tâche complémentaire équivalente au travail requis pour un (1) cours et six (6) UTP, telle que décrite à l'article 6.02 ;
 - l'encadrement des étudiantes et étudiants dans le cadre des cours enseignés ;
 - la coordination ;
 - la participation aux réunions, à la gestion et aux autres activités d'enseignement du Service des enseignements généraux.

- 6.02** La tâche complémentaire peut consister en :
- l'offre de cours et/ou d'UTP ;
 - le développement pédagogique ;
 - le développement technologique et la recherche ;
 - les services à la communauté ;
 - l'administration pédagogique ;
 - le transfert pédagogique ;
 - toute combinaison des éléments décrits au présent article.

6.03 Description sommaire des éléments de la fonction d'une personne maître d'enseignement

Les descriptions des divers éléments donnés aux paragraphes suivants (6.04 à 6.10) ne sont pas exhaustives, mais servent de points de repère pour la répartition des tâches et l'évaluation des maîtres d'enseignement.

6.04 Coordination

La coordination d'un cours comprend notamment :

- l'élaboration du plan de cours ;
- la responsabilité de la rédaction de l'examen final et de l'examen final différé, le cas échéant ;
- le suivi du respect du plan de cours par les personnes enseignantes ;
- le mentorat et l'offre de conseils portant sur l'enseignement et les évaluations ;
- l'organisation des activités communes à plusieurs groupes lors des séances de travaux pratiques et de laboratoires.

Toute tâche de coordination dépassant une quantité de travail jugée raisonnable dans le contexte de cet article peut faire partie de la tâche complémentaire.

6.05 L'enseignement et l'encadrement des étudiants

- A) Le terme « enseignement » recouvre un ensemble d'activités, dont :
- a) l'offre de cours crédités donnés aux étudiantes et étudiants sous diverses formes pédagogiques ainsi que les corrections et l'évaluation qui s'y rattachent ;
 - b) l'offre et/ou la supervision des travaux pratiques ou des laboratoires dont la personne maître d'enseignement a la charge selon 6.01 a) ;
 - c) la préparation des activités décrites en a) et b) soit en se tenant au fait des développements de la discipline enseignée, soit en mettant au point et en intégrant divers supports didactiques, soit en développant ou en expérimentant d'autres formes d'enseignement ;
 - d) à la demande d'un département, l'encadrement de projets de fin d'études.
- B) Le terme « encadrement des étudiants » recouvre un ensemble d'activités, dont :
- a) l'encadrement des étudiantes et étudiants proprement dit, c'est-à-dire les activités hors cours qui assurent le prolongement de l'enseignement (demandes de conseils, etc.) ;
 - b) l'encadrement des activités de soutien aux étudiantes et étudiants pour des fins de persévérance aux études ;
 - c) la participation à des projets ou des activités parrainées par l'École visant à accroître la persévérance aux études.

6.06 Le développement pédagogique

En plus du développement pédagogique inhérent à la tâche de la personne maître d'enseignement telle que décrite aux articles 6.01 et 6.05, une personne maître d'enseignement peut réaliser ou participer à des projets de développement pédagogique s'inscrivant dans les axes de développement de l'École.

Le développement pédagogique comprend notamment :

- a) les activités liées à l'enseignement allant au-delà d'une préparation normale des cours, comme la rédaction et la publication d'articles ou d'ouvrages par un éditeur, ou comme la création d'outils présentant un caractère d'innovation pédagogique ;
- b) le développement de nouvelles approches pédagogiques applicables dans l'enseignement du génie ;
- c) l'adaptation d'approches pédagogiques pour répondre aux acquis antérieurs de la clientèle étudiante ;
- d) la participation à des projets favorisant la persévérance des étudiantes et étudiants ;
- e) les activités subventionnées, par exemple dans le cadre du PSIRE et dans le cadre du programme FODAR de l'UQ ;
- f) les activités de coopération avec les institutions universitaires, reconnues par l'École

- comme activités de développement pédagogique ;
- g) la communication des résultats du développement à caractère pédagogique – cette communication peut être orale (à l’occasion de cours, séminaires, congrès, colloques, etc.) ou écrite (publication d’articles, d’ouvrages scientifiques, etc.) ;
- h) toute autre activité de développement pédagogique reconnue par l’École.

6.07 Le développement technologique et la recherche

Il s’agit des tâches de développement technologique et de recherche reconnues par l’École qui comprennent notamment :

- a) les activités subventionnées et/ou commanditées par des organismes publics, parapublics ou privés et menant à des réalisations bénéfiques au plan technologique ou scientifique ;
- b) l’encadrement d’étudiantes et d’étudiants aux cycles supérieurs ;
- c) les réalisations liées à un groupe de recherche reconnu ;
- d) toute autre activité de développement technologique ou de recherche reconnue comme telle par l’École.

6.08 L’administration pédagogique

Le terme « administration pédagogique » comprend normalement les diverses tâches administratives que la personne maître d’enseignement peut se voir confier pour une période déterminée, notamment :

- a) la gestion des laboratoires sous la responsabilité du SEG (l’encadrement du travail des personnes techniciennes, l’établissement des listes d’équipements de laboratoire, le fonctionnement des laboratoires, etc.) ;
- b) la collaboration ou la responsabilité relative à des programmes ou des concentrations avec des établissements d’enseignement reconnus ;
- c) la participation à la gestion et au développement d’un programme ou d’un microprogramme ;
- d) la supervision et validation de l’administration des tests diagnostiques et des tests d’équivalence ;
- e) le développement d’outils et la réalisation de travaux d’expertises en lien avec la gestion de l’École ;
- f) la participation à la révision des programmes et à la préparation des dossiers pour présentation aux instances concernées ;
- g) la participation aux comités consultatifs pour programmes ;
- h) la participation à des réunions de planification ou de révision concernant des disciplines de cours sous la responsabilité du SEG, l’ensemble des cours reliés au Cheminement universitaire en technologie ou dans les autres programmes dans lesquels les personnes maîtres d’enseignement sont impliquées.

6.09 Les services à la communauté

Il s'agit des tâches reconnues par l'École effectuées par une personne maître d'enseignement soit à la demande de l'École soit à l'initiative de la personne maître d'enseignement ou à la demande d'un organisme interne ou externe.

Ces tâches comprennent notamment :

- a) la participation à diverses instances internes à l'École, et ce, en respect des règles constitutives de ces instances, et à des comités et groupes de travail formés par l'École ;
- b) la participation à des organismes de l'Université du Québec, et ce, en respect des règles constitutives de ces organismes (Assemblée des gouverneurs, Conseil des études) et des comités formés par l'Université du Québec (RRUQ et CRAC) ;
- c) la participation active à des associations ou organismes professionnels ou gouvernementaux œuvrant dans des domaines reliés à la mission de l'École ;
- d) la participation à des comités de l'Association des maîtres d'enseignement (AMEÉTS) ;
- e) la contribution dans le domaine de l'éducation (coopération entre l'École et d'autres institutions d'enseignement, conférences d'orientation dans les écoles secondaires et les collèges, etc.) ;
- f) l'offre d'activités de perfectionnement non créditées et reconnues par l'École ;
- g) la préparation d'un colloque ;
- h) le recrutement des étudiantes et étudiants dans des cégeps et des écoles secondaires au Québec.

6.10 Transfert pédagogique

Le transfert pédagogique correspond à l'ensemble des activités qui, dans la perspective de l'amélioration continue des cours, ont pour objet la mise en commun des avancées en développement pédagogique, la mise en œuvre de nouvelles pratiques en classe et une plus grande homogénéité et cohérence des cours. Cela peut notamment comprendre :

- a) la diffusion sous forme de conférences, d'ateliers, de séances de formation ou par le biais d'applications web des éléments suivants :
 - des informations relatives au contenu d'un cours ;
 - de nouvelles pratiques en classe ;
 - des outils de toutes natures mis à la disposition de l'enseignant ;
- b) la coordination et le suivi liés à l'implantation des modifications et nouvelles pratiques ;
- c) la supervision d'équipes ou de groupes s'adonnant à ce genre d'activités.

6.11 Entre le 15 février et le 15 mars de chaque année, la personne DSEG fait la planification annuelle des cours à être offerts par le SEG et des autres activités prioritaires ou nécessaires au bon fonctionnement du service.

Au plus tard le 15 avril de chaque année, la personne DSEG reçoit de la part de chaque maître d'enseignement le bilan de travail pour le cycle d'enseignement en cours ainsi que

le projet de plan de travail pour le cycle suivant.

Le bilan fait état de l'enseignement et des réalisations effectués durant le cycle qui se termine. Celui-ci inclut des livrables détaillant les tâches complémentaires effectuées en vertu de l'article 6.02.

Le plan de travail comporte une prévision des sigles des cours qui seront enseignés et coordonnés durant le cycle à venir. De plus, on y retrouve une description des tâches complémentaires que la personne maître d'enseignement compte réaliser en vertu de l'article 6.02.

Normalement, au plus tard le 15 mai de chaque année :

- a) un comité consultatif, constitué de trois (3) personnes maîtres d'enseignement nommées par l'Assemblée des maîtres d'enseignement, évalue la charge de travail de la tâche complémentaire de chacun des bilans et transmet son avis à la personne DSEG ;
- b) exceptionnellement, si la tâche normale d'une personne maître d'enseignement n'est pas entièrement remplie, la personne DSEG la rencontre et, s'il y a lieu, ajuste son solde en fonction de la tâche réalisée.

La personne maître d'enseignement qui cumule plus d'un (1) cours en déficit doit normalement rééquilibrer sa tâche au cours du prochain cycle d'enseignement.

- 6.12** A) La tâche minimale d'enseignement est de quatre (4) cours pour un cycle d'enseignement.
B) Pour les fins de la répartition de la tâche, six (6) UTP sont équivalentes à un (1) cours. Cette conversion peut s'appliquer plusieurs fois par cycle d'enseignement, mais ne peut pas réduire la tâche d'enseignement en deçà de la tâche minimale.
- 6.13** À la demande d'une personne maître d'enseignement, la personne DSEG peut anticiper ou reporter à l'année suivante une partie de sa tâche annuelle d'enseignement.
- 6.14** A) Une personne maître d'enseignement ne peut être contrainte d'enseigner plus d'une (1) session régulière d'été sur une période de trois (3) cycles d'enseignement consécutifs.
B) La personne maître d'enseignement qui enseigne durant la session complète d'été du cycle d'enseignement reçoit une prime équivalente à 0,3 fois la valeur actuelle d'une charge de cours. Ce montant est payé en deux (2) versements égaux, l'un au milieu et l'autre à la fin de la session.
- 6.15** Une personne maître d'enseignement ne peut être contrainte d'enseigner la fin de semaine ou d'enseigner plus d'un (1) cours et travaux pratiques en soirée par cycle d'enseignement.

6.16 Nonobstant l'article 6.12, en fonction des besoins de développement de l'École, la personne DAA peut accorder des dérogations à une personne maître d'enseignement pour mener à terme un projet ad hoc prioritaire.

6.17 La tâche effectuée par une personne maître d'enseignement peut aller au-delà de la tâche normale jusqu'à concurrence de six (6) UTP par cycle d'enseignement. La personne maître d'enseignement doit obtenir l'autorisation de la personne DSEG pour dépasser cette limite.

Les UTP réalisées en surplus de la tâche normale peuvent être monnayées ou cumulées dans une banque jusqu'à concurrence de seize (16) UTP.

6.18 La personne maître d'enseignement est au service exclusif de l'École. La personne maître d'enseignement qui veut s'engager dans des activités professionnelles extérieures rémunérées doit obtenir au préalable l'autorisation écrite de la personne DAA. On entend par activités professionnelles extérieures, toute activité parallèle à la tâche universitaire de la personne maître d'enseignement, mettant à contribution ses compétences professionnelles, telles des travaux d'expertise et de consultation ou des travaux connexes et des activités d'enseignement ne faisant pas l'objet d'une entente entre l'École et un autre établissement.

6.19 L'École s'engage à faire parvenir au Syndicat, au plus tard un (1) mois après le début de chaque session, les données complètes sur le nombre d'étudiantes et d'étudiants par cours ainsi que le nombre de cours-groupes pris en charge par le SEG.

6.20 La moyenne d'étudiantes et d'étudiants par cours-groupe au SEG est de quarante-cinq (45). Cette moyenne est un objectif à atteindre. Chacune des parties s'engage à faire tous les efforts requis pour atteindre cet objectif.

6.21 Dans le cas où une personne maître d'enseignement ne travaille pas tout le cycle d'enseignement ou est embauchée en cours de cycle, sa tâche annuelle est modifiée au prorata de la fraction du cycle travaillée.

6.22 La personne maître d'enseignement qui effectue un remplacement dans un groupe dont elle n'est pas titulaire reçoit un ajout à son bilan au prorata du remplacement effectué :

a) un remplacement durant une (1) heure de travaux pratiques équivaut à un douzième (1/12) d'UTP ;

b) un remplacement durant une (1) heure de cours équivaut à un quarante-cinquième (1/45) de cours.

La personne maître d'enseignement qui effectue un remplacement dans le cadre d'une séance de cours pourra choisir de se le faire verser au taux horaire actuel de la charge de cours durant la session en cours.

CHAPITRE 7 — ÉVALUATION ET PROMOTION

ÉVALUATION

- 7.01** L'évaluation se veut une appréciation des activités de la personne maître d'enseignement dans l'accomplissement de ses tâches et de l'évolution de sa carrière. Elle éclaire l'École dans ses décisions portant sur le renouvellement du contrat de la personne maître d'enseignement et sur la permanence.
- 7.02** La personne maître d'enseignement non permanente est évaluée dans l'année qui marque la fin de son contrat. Cette évaluation est faite en temps utile, pour respecter les délais concernant les avis de renouvellement ou de non-renouvellement de contrat en accord avec les dispositions de la présente convention.
- 7.03** L'évaluation pour le renouvellement du premier contrat ou pour l'obtention de la permanence de la personne maître d'enseignement est faite en fonction des éléments de la tâche normale décrite aux articles 6.01 à 6.10 ainsi qu'à sa contribution à titre de membre de l'exécutif syndical, s'il y a lieu.
- 7.04** L'évaluation est faite par un Comité d'évaluation constitué de :
- la personne DSEG qui le préside ;
 - quatre (4) personnes maîtres d'enseignement désignées par l'Assemblée des maîtres d'enseignement dont au moins trois (3) sont permanentes.

Le mandat des membres du comité est d'une durée de trois (3) ans. Ceux-ci doivent avoir suivi une formation prescrite par l'École en matière d'équité, diversité et inclusion (ÉDI).

- 7.05** La personne maître d'enseignement qui doit être évaluée doit soumettre au Comité d'évaluation un dossier comprenant :
- un rapport détaillant ses activités pendant la période concernée ;
 - tout autre document pertinent.
- Le BAP transmet les éléments suivants au Comité d'évaluation :
- le rapport rédigé par la personne maître d'enseignement lors de l'évaluation précédente, s'il y a lieu ;
 - le rapport du comité de l'évaluation précédente, s'il y a lieu ;
 - les bilans de travail ;
 - les évaluations de ses enseignements ;
 - tout autre document pertinent.
- 7.06** La personne DBAP obtient toute appréciation supplémentaire eu égard aux bilans de la personne maître d'enseignement et soumet le dossier au Comité d'évaluation pour étude et recommandation.

Une copie de tout document ainsi reçu qui n'apparaissait pas au dossier préparé par la personne maître d'enseignement lui est transmise par la personne DBAP au moins deux (2) semaines avant la date de son évaluation.

- 7.07** Le rôle du Comité d'évaluation est de :
- a) prendre connaissance des pièces versées au dossier ;
 - b) porter un jugement de qualité sur la contribution de la personne maître d'enseignement ;
 - c) présenter un rapport et formuler la recommandation appropriée.

- 7.08** À la suite de l'évaluation de la personne maître d'enseignement non permanente, la recommandation du Comité est l'une des recommandations suivantes :
- a) le renouvellement de contrat ;
 - b) le non-renouvellement de contrat.

Le Comité d'évaluation peut ajouter les commentaires jugés appropriés. S'il recommande le renouvellement du contrat de la personne maître d'enseignement, il peut notamment émettre sous forme de commentaires une caractérisation qualitative du travail accompli par la personne maître d'enseignement et identifier, s'il y a lieu, l'amélioration souhaitable d'éléments de sa tâche ou tout commentaire jugé pertinent par le Comité.

- 7.09** Le rapport d'évaluation et les annexes, s'il y a lieu, ainsi que la recommandation du Comité d'évaluation sont communiqués à la personne maître d'enseignement concernée par la personne DAA qui rencontre la personne maître d'enseignement. À cette occasion, la personne maître d'enseignement peut demander les justifications de la recommandation.

- 7.10** La personne maître d'enseignement ou la personne DAA peut demander la formation du Comité de révision.

Cette demande doit se faire par écrit à la personne DG au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de la transmission à la personne maître d'enseignement du rapport d'évaluation et de la recommandation.

- 7.11** Le Comité de révision est composé de trois (3) personnes :
- a) une personne représentante de la personne maître d'enseignement;
 - b) une personne représentante de la personne DAA;
 - c) une personne extérieure au SEG, qui agit comme présidente, choisie après accord entre le Syndicat et l'École.

Aucune personne ayant siégé au Comité d'évaluation ne peut être membre du Comité de révision.

7.12 Le Comité de révision doit prendre connaissance du dossier, du rapport et de la recommandation du Comité d'évaluation. Il doit entendre la personne maître d'enseignement si celle-ci en fait la demande ou s'il le croit à propos. Il formule une recommandation selon les dispositions du paragraphe 7.08.

7.13 Dans les plus brefs délais de la réception de la demande, le Comité de révision transmet à la personne DG, à la personne maître d'enseignement et à la personne DSEG son rapport d'évaluation ainsi que sa recommandation.

7.14 A) Sous réserve du paragraphe B) du présent article, la recommandation du Comité d'évaluation ou du Comité de révision, le cas échéant, est finale et est entérinée par le CD.

B) Pour des motifs ayant trait soit aux politiques de développement des programmes à l'École, soit à l'évolution des clientèles étudiantes ou à des contraintes extérieures à l'École, le CD peut décider de ne pas accorder un renouvellement de contrat malgré une recommandation à cet effet du Comité d'évaluation ou du Comité de révision, le cas échéant. Toutefois, les motifs invoqués sont transmis à la personne maître d'enseignement et ne peuvent remettre en cause l'évaluation de la personne maître d'enseignement. Dans ce cas, le CD offre à la personne maître d'enseignement une prolongation de contrat pour une période d'un (1) an.

Au 1^{er} décembre de l'année de cette prolongation de contrat, le CD peut soit renouveler le contrat de la personne maître d'enseignement qui, s'il s'agit d'une personne maître d'enseignement ayant terminé sa période de probation, acquiert alors la sécurité d'emploi, soit confirmer l'avis de non-renouvellement. Dans ce dernier cas, le nom de la personne maître d'enseignement est alors placé sur une liste de rappel pour deux (2) ans et elle est embauchée en priorité si l'École ouvre un poste pour lequel elle répond aux critères d'embauche.

7.15 Tout avis à caractère professionnel est sujet à un accusé de réception de la personne maître d'enseignement et sera automatiquement retiré du dossier de celle-ci si elle n'a pas reçu d'autres avis pour les mêmes motifs dans les quatre (4) années qui suivent cet avis.

7.16 Règles de passage d'une catégorie à une autre

Après avoir franchi le 5^e échelon de la catégorie I, la personne maître d'enseignement est admissible au passage à la catégorie II de la façon suivante et y accède sur promotion :

- a) du 5^e échelon de la catégorie I au 1^{er} échelon de la catégorie II ;
- b) du 6^e échelon de la catégorie I au 2^e échelon de la catégorie II ;
- c) et ainsi de suite.

PROMOTION

7.17 Après une demande de promotion selon les conditions d'admissibilité, la promotion n'est consentie qu'à la personne maître d'enseignement ayant été évaluée au moins une (1) fois au moment de sa demande.

7.18 Pour être promue de la catégorie I à la catégorie II, la personne maître d'enseignement doit avoir démontré sa capacité et son dynamisme à dispenser un enseignement de qualité, avoir fait preuve de compétence dans les cours dont elle a assumé la responsabilité et avoir assuré un encadrement de qualité des étudiants qui ont suivi ses cours.

De plus, la personne maître d'enseignement doit faire état des réalisations dans sa tâche complémentaire telle que décrite aux articles 6.04 à 6.10 ainsi qu'à sa contribution à titre de membre de l'exécutif syndical, s'il y a lieu.

7.19 La personne maître d'enseignement qui remplit les conditions définies aux articles 7.16 et 7.17 et qui désire être évaluée pour promotion doit faire une demande de promotion au plus tard le 15 février. Cette demande doit être faite par écrit à la personne DBAP.

7.20 Aux fins de sa promotion, la personne maître d'enseignement doit acheminer à la personne DBAP au plus tard le 30 avril, son dossier complet de promotion sous forme de rapport contenant tous les documents relatifs à ses réalisations.

7.21 Le dossier de promotion doit couvrir la période qui s'est écoulée depuis l'entrée en fonction de la personne maître d'enseignement à l'École et plus particulièrement depuis sa dernière demande de promotion, s'il y a lieu.

7.22 L'évaluation pour promotion est faite par un Comité de promotion constitué de quatre (4) personnes maîtres d'enseignement permanentes de catégorie II désignées par l'Assemblée des maîtres d'enseignement.

Le mandat des membres du comité est d'une durée de trois (3) ans. Ceux-ci doivent avoir suivi une formation prescrite par l'École en matière d'équité, diversité et inclusion (ÉDI).

7.23 Le Comité de promotion rencontre la personne maître d'enseignement lorsqu'il le juge à propos ou lorsque celle-ci en a manifesté le désir. Un ou des membres du Comité peuvent également assister en classe ou en laboratoire à l'application des réalisations présentées dans le dossier de la personne maître d'enseignement.

7.24 À la suite de l'étude du dossier, la recommandation du Comité de promotion est l'une des recommandations suivantes :

- a) la progression à la catégorie II telle que décrite à l'article 7.16 ;
- b) la progression normale dans la catégorie I.

Toute recommandation de promotion doit être appuyée par au moins trois (3) membres.

Quelle que soit la recommandation, le Comité de promotion doit ajouter les commentaires jugés appropriés.

7.25 Si une promotion est accordée, elle est effective au 1^{er} juin de l'année où elle est accordée.

7.26 La recommandation du Comité de promotion est soumise au CD pour approbation.

CHAPITRE 8 — SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 8.01** Sous réserve de l'article 8.06, l'École, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut mettre à pied une personne maître d'enseignement permanente.
- 8.02** Lorsque l'École, par son Conseil d'administration, à l'initiative de ce dernier ou après avoir reçu des requêtes en ce sens de la Commission des études, demande à celle-ci d'envisager une modification quelconque susceptible d'entraîner la réduction du nombre de personnes maîtres d'enseignement, l'École ne pourra y procéder qu'après que la Commission des études aura fait ses recommandations au Conseil d'administration. Si, après recommandation de la Commission des études, l'École décide de donner suite à la modification, elle donne par son Conseil d'administration un avis de six (6) mois énonçant les raisons d'un tel changement aux personnes maîtres d'enseignement concernées et au Syndicat.
- 8.03** Dès que l'avis prévu à l'article 8.02 aura été donné, un comité bipartite sera mis sur pied dans les quinze (15) jours suivants. Ce comité est composé de deux (2) personnes membres désignées par le Syndicat et de deux (2) personnes représentantes de l'École.

Le Comité a pour mandat d'étudier le cas des personnes maîtres d'enseignement permanentes affectées en tenant compte de leurs qualifications et aptitudes. Le Comité invite les responsables des organismes impliqués et les personnes maîtres d'enseignement à se faire entendre. Le Comité doit recommander pour chaque personne maître d'enseignement concernée :

- a) La réaffectation ou la réorientation, à condition que la personne maître d'enseignement réponde aux critères de compétence normalement requis par le poste, à un autre poste de l'École ;
- b) Un recyclage en vue d'une réaffectation ou d'une réorientation si elle a les aptitudes requises à un autre poste de l'École ;
- c) Toute autre solution jugée pertinente à condition que la personne maître d'enseignement y consente. Toutefois, la personne maître d'enseignement ne peut refuser sans motif valable. La personne maître d'enseignement dispose d'un délai de cinq (5) jours de calendrier pour prendre une décision ;
- d) Une indemnité de séparation. La personne maître d'enseignement peut en tout temps refuser cette recommandation.

Le rapport contenant les recommandations du Comité devra être déposé au Conseil d'administration dans les trois (3) mois suivant la formation de ce comité.

- 8.04** La décision du Conseil d'administration est communiquée par écrit au Syndicat et à la personne maître d'enseignement permanente concernée.

8.05 Si la personne maître d'enseignement permanente refuse la décision du Conseil d'administration, et ce, dans le mois suivant la décision, elle est mise à pied et reçoit alors une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de salaire par année de service jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

8.06 Toute décision du Conseil d'administration ne peut entraîner une diminution de salaire pour la personne maître d'enseignement. Déplacée à un poste dont le salaire est inférieur ou égal au sien, la personne maître d'enseignement garde le même salaire tant et aussi longtemps que le salaire dans son nouveau poste demeure inférieur ou égal. Ce salaire est indexé conformément aux dispositions prévues au chapitre 12.

Déplacée à un poste hors de l'unité d'accréditation, la personne maître d'enseignement permanente conserve sa sécurité d'emploi à l'École jusqu'à ce qu'elle ait acquis la sécurité d'emploi en regard de sa nouvelle catégorie d'emploi. Cependant, en cas d'une mise à pied dans son nouvel emploi, la personne maître d'enseignement réintègre un poste de maître d'enseignement à l'École et les articles 8.03, 8.04, 8.05 et 8.06 du présent chapitre s'appliquent à cette personne maître d'enseignement mutatis mutandis.

8.07 Dans le cas où l'École doit procéder à la mise à pied de personnes maîtres d'enseignement non permanentes, cette mise à pied s'effectue dans l'ordre inverse de leur entrée en service. Aucune mise à pied ne peut être effectuée en cours de contrat sous réserve des articles portant sur le congédiement. Dans le cas de mise à pied, la personne maître d'enseignement concernée est inscrite sur une liste de rappel pendant une période de douze (12) mois. Durant cette période, la personne maître d'enseignement peut présenter sa candidature à tout poste vacant convenant à ses qualifications et à ses aptitudes ; sa candidature sera prioritairement considérée.

Si elle revenait au travail durant cette période, les années passées à l'École lui seraient créditées aux fins d'admissibilité à la permanence. Elle devra cependant être évaluée au moins une fois avant de pouvoir obtenir la permanence.

CHAPITRE 9 — VACANCES ET CONGÉS

VACANCES

- 9.01** La personne maître d'enseignement a droit à des vacances payées d'une durée d'un (1) mois par année.
- 9.02** La période de vacances doit être prise hors des sessions où la personne maître d'enseignement doit dispenser des cours, des travaux pratiques et des laboratoires.
- Aux fins du présent article, une session est terminée lorsque les notes de la personne maître d'enseignement sont transmises et approuvées.
- 9.03** La personne maître d'enseignement qui quitte ou démissionne en cours d'année est réputée avoir pris son indemnité de vacances.
- 9.04** La personne maître d'enseignement a droit aux jours fériés reconnus par l'École et dont la liste apparaît en Annexe A.

CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 9.05** Lorsqu'une personne maître d'enseignement est candidate à une élection provinciale ou fédérale, impliquant un poste à temps plein, elle a droit à un congé sans traitement pour la durée prévue à la loi électorale provinciale ou fédérale. Elle conserve le droit de retour immédiat à son poste en cas de défaite.
- 9.06** La personne maître d'enseignement élue à une élection provinciale ou fédérale bénéficie d'un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat.
- 9.07** La personne maître d'enseignement candidate à une élection à un conseil municipal ou à une commission scolaire obtient, sur demande à la personne DG, un congé sans traitement d'une durée maximale de quarante (40) jours de calendrier.
- 9.08** Dans les cas prévus aux articles 9.05, 9.06 et 9.07, la personne maître d'enseignement avise, en temps utile au préalable, la personne DG, de sa décision.
- 9.09** Tout autre congé sans traitement peut être accordé par la personne DG, sur recommandation favorable de la personne DAA. Ce congé est accordé pour une durée d'un (1) an et peut être renouvelé une (1) seule fois. La personne DAA ne peut refuser un congé ou un renouvellement sans motif valable.
- 9.10** Toute personne maître d'enseignement en congé sans traitement conserve tous les droits attachés à son statut et définis par la présente convention, pour la période dudit congé.

Elle bénéficie des assurances collectives et du régime de retraite, à la condition qu'elle en assume la totalité des coûts. À son retour, la personne maître d'enseignement progresse dans le plan de carrière pourvu que l'expérience acquise au cours de son congé sans traitement soit reliée aux composantes de sa tâche.

- 9.11** La personne maître d'enseignement qui ne respecte pas son engagement de revenir au travail à l'échéance du congé sans traitement, sauf dans des cas indépendants de sa volonté, est réputée avoir démissionné volontairement à la date prévue de son retour.

CONGÉ DE MALADIE

- 9.12** La personne maître d'enseignement doit sans délai informer l'École de son absence en cas de maladie.
- 9.13** Dans le cas d'absence de plus de cinq (5) jours ouvrables, l'École se réserve le droit d'exiger un certificat médical.

DÉTACHEMENT

- 9.14** La personne maître d'enseignement nommée à un poste administratif à l'École conserve tous les droits attachés à son statut de personne maître d'enseignement pendant la durée de son ou ses mandats. L'exercice desdits droits est cependant suspendu pendant cette période. À la fin de son mandat, la personne maître d'enseignement ayant occupé un poste administratif est réintégrée au même titre que celui qu'elle possédait avant sa nomination et elle est classée comme si elle avait progressé dans les échelles de traitement.

CONGÉS PARENTAUX DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 9.15** Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale ne prévoit rien.

Les indemnités pour le congé de maternité, le congé de paternité et d'adoption ne sont toutefois versés que durant les semaines où la personne maître d'enseignement reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.

Dans le cas où la personne maître d'enseignement partage avec sa conjointe ou son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité n'est versée que si la personne maître d'enseignement reçoit effectivement une prestation du régime pendant le congé de maternité, le congé de paternité ou le congé pour adoption.

9.16 Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule des deux personnes conjointes, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre personne conjointe est également salariée du secteur public ou parapublic (fonction publique, éducation, affaires sociales, commission de formation professionnelle, secteur universitaire).

Aux fins du présent article, on entend par personne conjointe, les personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent ;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- c) qui sont de sexe différent ou de même sexe et qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne maître d'enseignement un avantage, pécuniaire ou non pécuniaire, dont elle n'aurait pas bénéficié en restant au travail.

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 9.17** A) La maître d'enseignement enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui sous réserve du paragraphe 9.23 ou 9.23 A), doivent être consécutives.
- B) La maître d'enseignement admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service comme prévu au paragraphe 9.20 A) a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines.
- C) La maître d'enseignement qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 9.20 A), 9.20 B) et 9.20 C) selon le cas.
- D) La personne maître d'enseignement dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- E) La maître d'enseignement a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 9.18** Dès qu'elle est en mesure de le faire, la maître d'enseignement doit aviser la personne DSEG de la date prévue pour son accouchement ainsi que des dates probables de son absence pour congé de maternité. Cette dernière en informe immédiatement le Service des ressources humaines. Ce préavis de la maître d'enseignement doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme attestant de la grossesse et la date prévue pour la naissance.
- 9.19** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la maître d'enseignement. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.
- 9.20** A) La maître d'enseignement qui a complété vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé, une indemnité égale à cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire régulier moins le taux de cotisation au RRUQ et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale

Pour les fins du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une maître d'enseignement a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

Le total hebdomadaire des montants ainsi versés à la maître d'enseignement durant son congé de maternité, en prestations d'assurance parentale et indemnités ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes) versé par son ou ses employeur(s) et, le cas échéant, en vertu de la ou des convention(s) collective(s) qui lui est (sont) applicable(s).

L'École ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la maître d'enseignement en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

- B) La maître d'enseignement qui accumule vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance parentale, a droit à une indemnité égale à cent pour cent (100 %) de son traitement

¹ La maître d'enseignement absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

hebdomadaire régulier (exclusion des primes) et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

- C) La maîtresse d'enseignement qui a moins de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations d'assurance parentale a droit à une indemnité égale aux deux tiers (2/3) de son traitement hebdomadaire régulier (exclusion des primes), et ce, durant huit (8) semaines si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.
- D) Le salaire hebdomadaire normal et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.
- E) L'École ne rembourse pas à la maîtresse d'enseignement les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

9.21 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que prévu au paragraphe 9.17 A). Si la maîtresse d'enseignement revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande du Service des ressources humaines, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

9.22 Si la naissance a lieu après la date prévue, la maîtresse d'enseignement a droit à une prolongation de congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La maîtresse d'enseignement peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la maîtresse d'enseignement l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la maîtresse d'enseignement.

Durant ces prolongations, la maîtresse d'enseignement est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité ni prestation. Durant ces périodes, la maîtresse d'enseignement est visée par les paragraphes 9.38 pendant les six (6) premières semaines et par le paragraphe 9.42 par la suite.

9.23 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la maîtresse d'enseignement peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

En outre, lorsque la maîtresse d'enseignement est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé,

la maître d'enseignement peut suspendre son congé de maternité, après entente avec l'École, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- A) Sur demande de la maître d'enseignement, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la maître d'enseignement doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la maître d'enseignement pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de maternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la maître d'enseignement est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité ni prestation. La maître d'enseignement bénéficie des avantages prévus au paragraphe 9.45 durant cette suspension.

- B) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 9.23 ou 9.23 A), l'École verse à la maître d'enseignement l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir.

9.24 Dans les cas prévus en 9.20 A), 9.20 B) et 9.20 C):

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la maître d'enseignement est rémunérée.
- b) l'indemnité est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par l'École d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Aux fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.
- c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs universitaire, public et parapublic.

9.25 Le Service des ressources humaines doit faire parvenir à la maître d'enseignement, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis

indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La maîtresse d'enseignement à qui le Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus, doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 9.39.

La maîtresse d'enseignement qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la maîtresse d'enseignement qui ne s'est pas présentée pas au travail, est présumée avoir démissionné.

Au retour du congé de maternité, la maîtresse d'enseignement réintègre le Service des enseignements généraux.

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

9.26 Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant à naître, ses tâches sont réaménagées jusqu'au début de son congé de maternité.

Sur présentation d'un certificat médical, à l'effet que les conditions de travail comportent des dangers physiques ou risques de maladies infectieuses pour elle ou pour l'enfant qu'elle allaite, ses tâches sont réaménagées jusqu'à la fin de la période d'allaitement.

La maîtresse d'enseignement dont la tâche a ainsi été modifiée conserve ses droits et privilèges.

9.27 La maîtresse d'enseignement a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la quatrième (4e) semaine avant la date prévue de l'accouchement, à moins d'entente contraire ;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente sous-section, la maîtresse d'enseignement peut également se prévaloir des bénéfices du régime de traitement maladie (article 11.15) ou du régime d'assurance-salaire, selon le cas.

- 9.28** La maîtresse d'enseignement absente du travail en vertu de l'article 9.27 bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des avantages de 9.38. Lors de son retour au travail, la maîtresse d'enseignement réintègre le Service des enseignements généraux.

AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

- 9.29** Le maître d'enseignement² a droit à un congé payé d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le maître d'enseignement a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

- A) À l'occasion de la naissance de son enfant, le maître d'enseignement² a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 9.29 B) et 9.29 C), doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le maître d'enseignement admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale. Pendant ce congé, le maître d'enseignement reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire normal (exclusion des primes) et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 9.20 A) s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

Le maître d'enseignement non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale reçoit, pendant le congé de paternité prévu au présent paragraphe, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire normal (à l'exclusion des primes).

Les alinéas a) et b) du paragraphe 9.24 s'appliquent au maître d'enseignement qui bénéficie des indemnités prévues au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

² La maîtresse d'enseignement, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

- B) Lorsque son enfant est hospitalisé, le maître d'enseignement peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- C) Sur demande du maître d'enseignement, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le maître d'enseignement doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence du maître d'enseignement pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de paternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le maître d'enseignement est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité ni prestation. Le maître d'enseignement est visé par le paragraphe 9.42 durant cette période.

- D) Le maître d'enseignement qui fait parvenir à l'École, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le maître d'enseignement est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité ni prestation. Le maître d'enseignement est visé par le paragraphe 9.42 durant cette période.

Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

- 9.30** Le ou la maître d'enseignement qui adopte légalement un enfant, de même que le ou la maître d'enseignement qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également et qu'il ou elle ne bénéficie pas du congé prévu à l'article 9.31.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

- 9.31** La personne maître d'enseignement qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui sous réserve des paragraphes 9.31 A) et 9.31 B), doivent être consécutives. Il ou elle n'a pas droit à un tel congé si son conjoint en bénéficie. Ce congé doit se terminer

au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant.

La personne maître d'enseignement qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe ci-haut bénéficie, pourvu qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, des avantages du paragraphe 9.38.

Pour la personne maître d'enseignement admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour la personne maître d'enseignement non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'École.

- A) Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne maître d'enseignement peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec l'École, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.
- B) Sur demande de la personne maître d'enseignement, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si la personne maître d'enseignement doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. En cas d'absence de la personne maître d'enseignement pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail ou si la personne maître d'enseignement doit s'absenter pour cause de maladie ou d'accident, le nombre de semaines de suspension du congé pour adoption est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder six (6) semaines dans le premier cas ou quinze (15) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la personne maître d'enseignement est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité ni prestation. La personne maître d'enseignement est visée par le paragraphe 9.42 durant cette période.

- C) Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné, en vertu du paragraphe 9.31 A) ou 9.31 B), l'École verse à la personne maître d'enseignement l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu du paragraphe 9.31.

D) La personne maître d'enseignement qui fait parvenir à l'École, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne maître d'enseignement est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'École ni indemnité ni prestation. La personne maître d'enseignement est visée par le paragraphe 9.42 durant cette période.

9.32 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 9.31, la personne maître d'enseignement reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire régulier (excluant les primes) et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 9.20 A) s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

9.33 La personne maître d'enseignement non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 9.31, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

9.34 Les alinéas a) et b) du paragraphe 9.24 s'appliquent à la personne maître d'enseignement qui bénéficie des indemnités prévues à l'article 9.32 ou 9.33 en faisant les adaptations nécessaires.

9.35 La personne maître d'enseignement bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La personne maître d'enseignement qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée au Service des ressources humaines, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Toutefois, ce congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions du paragraphe 9.31 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la personne maître

d'enseignement bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévu à l'article 9.42.

9.36 Si, à la suite d'un congé pour lequel la personne maître d'enseignement a reçu l'indemnité versée en vertu de l'article 9.35 ou 9.36, il n'en résulte pas une adoption, la personne maître d'enseignement est alors réputée avoir été en congé sans traitement et elle rembourse cette indemnité.

9.37 Dans le cadre d'un congé pour adoption, le Service des ressources humaines doit faire parvenir à la personne maître d'enseignement, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne maître d'enseignement à qui le Service des ressources humaines a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci conformément à 9.39.

La personne maître d'enseignement qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne maître d'enseignement qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

Au retour du congé pour adoption, la personne maître d'enseignement réintègre le SEG.

9.38 Pour la durée du congé de maternité et les extensions prévues en 9.22, les absences prévues en 9.27, le congé de paternité prévu en 9.29 A) et le congé d'adoption prévu en 9.30, la personne maître d'enseignement demeure à l'emploi de l'École et bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, des droits et avantages rattachés à son emploi, comme si elle était au travail, le tout sous réserve du présent article.

9.39 Prolongation du congé de maternité ou de paternité

- A) Le congé de maternité, ou de paternité le cas échéant, peut être prolongé pour une période n'excédant pas deux (2) ans :
- a) soit par un congé sans traitement ;
 - b) soit par un travail à mi-temps ; dans ce dernier cas, le ou la maître d'enseignement reçoit la rémunération de base d'un maître d'enseignement à mi-temps ;
 - c) soit par une combinaison de l'un et l'autre.

Cette prolongation est accordée à l'un ou l'autre des conjoints.

La personne maître d'enseignement peut bénéficier de la partie de la prolongation dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Le cas échéant, le partage s'effectue sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

B) La personne maître d'enseignement qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe 9.39 A) qui précède peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne maître d'enseignement et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas à la personne maître d'enseignement qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint.

9.40 Le congé d'adoption peut être prolongé selon les modalités prévues à l'article 9.39.

9.41 La personne maître d'enseignement qui se prévaut d'un congé de maternité ou parental a droit au cours des douze (12) mois qui suivent son retour au travail à :

- a) un dégagement de sa tâche d'enseignement de trois (3) UTP si son congé est de cinq (5) semaines ou moins;
- b) un dégagement de sa tâche d'enseignement d'un (1) cours si son congé est de six (6) à vingt (20) semaines;
- c) un dégagement de sa tâche d'enseignement d'un (1) cours et trois (3) UTP si son congé est de vingt-et-une (21) semaines ou plus.

Cette mesure n'a pas pour objectif de réduire la tâche normale, mais plutôt de faciliter la réintégration de la personne maître d'enseignement à la suite de son absence.

9.42 La personne maître d'enseignement, dans le cadre d'une prolongation d'un congé de maternité ou de paternité (9.39) ou d'adoption (9.40), continue de participer au régime de retraite et aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, il ou elle a droit aux avantages suivants pour la partie sans traitement de son congé :

- a) conservation de son expérience ;
- b) réintégration avant l'échéance de son congé sans traitement après avoir donné à l'École un préavis écrit d'au moins un (1) mois ;
- c) réintégration, à l'échéance du congé sans traitement, au SEG.

9.43 Deux (2) mois avant l'expiration du congé sans traitement, le Service des ressources humaines fait parvenir à la personne maître d'enseignement un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement prévu en 9.39 et 9.40.

La personne maître d'enseignement doit donner un préavis de son retour au moins un (1) mois avant l'expiration dudit congé afin que le SEG puisse prévoir sa tâche. À défaut de quoi la personne maître d'enseignement est réputée avoir remis sa démission à l'échéance dudit congé.

- 9.44** La prolongation de congé prévue en 9.39 et 9.40 est accordée à la suite d'une demande écrite présentée à la personne DAA au moins deux (2) semaines avant le début de ladite prolongation. Dans le cas d'un congé d'adoption (9.40), cet avis doit être accompagné d'une preuve légale attestant de l'adoption de l'enfant.
- 9.45** La personne maître d'enseignement ayant un enfant de moins de douze (12) ans, obtient sur demande, un aménagement de son horaire d'enseignement. La personne maître d'enseignement s'entend sur cet aménagement avec la personne DSEG.
- 9.46** La personne maître d'enseignement peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidante, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois.

Toutefois, si un enfant mineur de la personne maître d'enseignement est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne maître d'enseignement a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

La personne maître d'enseignement doit aviser le Service des ressources humaines le plus tôt possible de son absence et, sur demande du Service des ressources humaines, fournir un document justifiant l'absence.

L'article 9.42 s'applique en faisant les adaptations requises.

- 9.47** L'École s'engage à garantir qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la maître d'enseignement puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'École en vertu des articles 9.17 à 9.25 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible au Régime québécois d'assurance parentale.

Par ailleurs, les parties se rencontrent pour discuter des points qui font problème si le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale modifiait ses exigences en cours de convention.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

9.48 Advenant une modification du régime des droits parentaux dans les secteurs public et parapublic, les parties conviennent qu'à la demande de l'une ou l'autre, elles doivent se rencontrer sans délai afin de discuter de la possibilité d'intégrer de telles modifications dans la présente convention.

Advenant une modification au Régime québécois d'assurance parentale, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

CHAPITRE 10 - CONGÉS DE PERFECTIONNEMENT ET SABBATIQUE

CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT

10.01 Dans le but de promouvoir l'excellence de l'enseignement, ainsi que l'amélioration du corps enseignant, l'École maintient une politique de perfectionnement et accorde à ses maîtres d'enseignement un congé de perfectionnement dans un milieu universitaire pour y poursuivre des études ou des travaux afin d'obtenir une scolarité additionnelle.

10.02 Pour être admissible à un congé de perfectionnement, la personne maître d'enseignement doit :

A) avoir été au service de l'École au moins deux (2) années complètes.

B) préparer un projet de perfectionnement comportant les points suivants :

- les objectifs de ce congé et les avantages qui en découleront pour l'École ;
- la description du programme d'activités que la personne maître d'enseignement se propose d'accomplir, la durée et le lieu de séjour du congé ainsi que les dépenses afférentes audit congé ;
- l'avis favorable de la personne DSEG à la suite d'une consultation de l'Assemblée des maîtres d'enseignement ;
- l'avis de la personne DSEG quant aux mesures à prendre durant l'absence éventuelle de la personne maître d'enseignement afin d'assurer le bon fonctionnement du service.

10.03 Le congé de perfectionnement de douze (12) mois commence normalement au début d'une session.

Toutefois, la durée du congé de perfectionnement peut être d'une durée de quatre (4) mois ou de huit (8) mois consécutifs selon la période d'études auxquelles est inscrite la personne maître d'enseignement.

Un congé d'un (1) an pour études peut être renouvelé une seule fois pour une deuxième année. Exceptionnellement, ce congé peut être renouvelé pour une troisième année sur décision du CD.

CONGÉ SABBATIQUE

10.04 L'École reconnaît à la personne maître d'enseignement permanente la possibilité d'obtenir un congé sabbatique. Les activités de la personne maître d'enseignement pendant son congé doivent s'inscrire dans le cadre de la mission de l'École et tenir compte de la spécificité des tâches de la personne maître d'enseignement.

10.05 Pendant le cycle d'enseignement où la personne maître d'enseignement prend un congé

de douze (12) mois, elle est dégagée de sa tâche normale et lors du congé de six (6) mois, de la moitié (1/2) de ladite charge.

10.06 Pour être admissible à un congé sabbatique, la personne maître d'enseignement doit :

- A) avoir trois (3) années consécutives d'expérience d'enseignement pour prendre un congé de six (6) mois et six (6) années consécutives pour un congé de douze (12) mois;
- B) préparer un projet de congé sabbatique comportant les points suivants :
- les objectifs de ce congé et leurs relations avec la mission de l'École;
 - la description du programme d'activités que la personne maître d'enseignement se propose d'accomplir, sa durée et le lieu de séjour du congé ainsi que les dépenses afférentes audit congé;
 - s'il y a lieu, l'accord de l'organisme qui accueillera la personne maître d'enseignement durant son congé;
 - l'avis favorable de la personne DSEG à la suite d'une consultation de l'Assemblée des maîtres d'enseignement;
 - l'avis de la personne DSEG quant aux mesures à prendre durant l'absence éventuelle de la personne maître d'enseignement afin d'assurer le bon fonctionnement du service.

Tout congé de perfectionnement et congé sabbatique réinitialise la comptabilisation des années consécutives d'expérience et le délai commence à courir à compter du retour de la personne maître d'enseignement dudit congé.

Dans le cas d'un congé sans traitement ou de maladie de plus de six (6) mois, la période d'admissibilité est allongée de la durée du congé.

Dans le cas d'un congé de maternité, paternité ou adoption, les douze (12) premiers mois d'absence comptent dans le calcul des années consécutives d'expérience.

PÉRIODES DES DEMANDES

Demande de congé de perfectionnement ou congé sabbatique

10.07 Au plus tard le 15 janvier, la personne maître d'enseignement doit présenter sa demande de congé pour le prochain cycle d'enseignement à la personne DSEG. Au plus tard le 15 février, la personne DSEG consulte l'Assemblée des maîtres d'enseignement, inclut son avis au dossier et transmet celui-ci au BAP.

10.08 Le BAP transmet le dossier au CD au plus tard le 1^{er} mars.

10.09 Le CD prend la décision qu'il juge à propos. Le BAP informe la personne maître

d'enseignement au plus tard le 1^{er} avril. La décision est transmise au Syndicat.

- 10.10** Nonobstant les articles 10.07, 10.08 et 10.09, dans le cas d'une demande de congé de perfectionnement d'une durée de quatre (4) mois, la personne maître d'enseignement peut déposer sa demande jusqu'à trois (3) mois avant le début du congé.

Dispositions communes au congé de perfectionnement et au congé sabbatique

- 10.11** La personne maître d'enseignement doit se consacrer en exclusivité à son programme d'activités tel que défini au paragraphe 10.02 B) ou au paragraphe 10.06 B), le cas échéant.
- 10.12** Pour obtenir un congé, une personne maître d'enseignement doit s'engager à travailler pour l'École le double de la durée de son congé.
- 10.13** Si une personne maître d'enseignement désire quitter l'École avant la fin de la période d'engagement mentionnée au paragraphe 10.12, elle devra effectuer un remboursement, proportionnel au temps du service non-accompli, de l'aide totale accordée par l'École. Les modalités de remboursement seront alors établies entre la personne maître d'enseignement et l'École.
- 10.14** La personne maître d'enseignement conserve durant son congé tous les droits attachés à son statut et définis dans la présente convention collective pour la période dudit congé.

La personne maître d'enseignement transmet par écrit à la personne DAA, à la personne DSEG et à l'Assemblée des maîtres d'enseignement un rapport de ses activités à la fin du congé.

- 10.15** Pour les fins de classification et de traitement, la durée du congé de perfectionnement ou du congé sabbatique est considérée comme du temps de service à l'École.
- 10.16** Sous réserve des demandes reçues relatives quant à un congé de perfectionnement ou quant à un congé sabbatique et répondant aux critères d'admissibilité, le CD peut accorder jusqu'à huit pour cent (8 %) du nombre de postes occupés, incluant le renouvellement de tout congé de perfectionnement en cours.

FRAIS REMBOURSÉS

- 10.17** a) Sur présentation de pièces justificatives, l'École rembourse la totalité des frais de scolarité dans une institution reconnue et acceptée avec le projet de la personne maître d'enseignement à la condition que ces études conduisent à un diplôme ou à une attestation d'études.
- b) L'École rembourse aussi à la personne maître d'enseignement, sur présentation de pièces justificatives originales, la totalité de ses frais de déplacement, ainsi que ceux de

sa conjointe ou son conjoint et de ses enfants de moins de vingt-et-un (21) ans, une fois aller-retour, au lieu principal du congé, à la condition que le séjour soit d'au moins six (6) mois. Cependant, l'École rembourse à la personne maître d'enseignement, sur présentation de pièces justificatives originales, la totalité de ses frais de déplacement pour ce voyage, et les frais complémentaires encourus à l'occasion de son déplacement, quelle que soit la durée du séjour. L'École rembourse ces frais jusqu'à concurrence de dix mille dollars (10 000 \$) pour un congé sabbatique de douze (12) mois et de cinq mille dollars (5 000 \$) pour un congé de six (6) mois.

- c) Ces frais de scolarité et de déplacement prévus aux paragraphes a) et b) ne doivent pas avoir été identifiés dans une bourse reçue par la personne maître d'enseignement.
- d) La personne maître d'enseignement peut demander qu'une avance lui soit versée pour couvrir les frais autorisés.
- e) La personne maître d'enseignement peut demander que les coûts excédentaires lui soient remboursés à même ses Fonds de recherche ou son PSIRE-I, sur présentation de pièces justificatives et en conformité avec les règles de dépenses propres aux fonds concernés.

CHAPITRE 11 - AVANTAGES SOCIAUX

- 11.01** À moins de dispositions contraires prévues à la convention collective ou aux régimes en vigueur, toute personne maître d'enseignement admissible couvert par la présente convention doit adhérer au régime de retraite. Elle est également tenue de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle elle devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer. La personne maître d'enseignement doit remplir les formulaires fournis en vue d'autoriser l'École à déduire de son traitement les contributions requises.
- 11.02** L'Employeur s'engage à maintenir les régimes d'assurance (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la convention collective et à payer cinquante pour cent (50 %) des coûts de l'ensemble de ces régimes.
- 11.03** L'École s'engage à remettre, sur demande, un document attestant de la participation de la personne maître d'enseignement au régime d'assurances collectives.
- 11.04** L'École dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les personnes maîtres d'enseignement, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 11.05** A) L'École s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec, auquel elle contribuera, applicable à toutes les personnes maîtres d'enseignement de l'École à compter de la date de leur admissibilité au régime, conformément aux dispositions du régime.
- B) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des représentants syndicaux ou patronaux à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la convention collective traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

La table réseau de négociation peut demander au Comité de retraite de mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite.

Les modifications négociées et convenues entre les Parties à la Table réseau de négociation relativement au texte du Régime de retraite de l'Université du Québec, et uniquement ces modifications, s'appliqueront pourvu que les cotisations au régime demeurent partagées également entre les employeurs et les participants dans le respect du principe de parité.

Toute modification négociée à la table réseau de négociation devra recevoir l'approbation de l'Assemblée des gouverneurs.

- C) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du régime de retraite de l'Université du Québec en vertu du paragraphe 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la Table réseau de négociation sur un projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes au projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande.

Les membres de la Table réseau de négociation s'engagent à acheminer conjointement au Comité de retraite les demandes d'études pour calculer le coût et les impacts des options identifiées par l'une ou l'autre des parties sur les participantes et participants, l'Université et la situation financière du Régime afin de mener à terme les négociations, en tenant compte :

- a) du principe de parité dans le financement et le partage de risque ;
- b) des lois et règlements fiscaux applicables ;
- c) de la pérennité du Régime et de sa santé financière.

Lorsqu'il y a entente, la Table réseau de négociation formule à l'Assemblée des gouverneurs un avis sur les modifications à apporter.

Lorsqu'il y a désaccord, chacune des parties formule son avis à l'Assemblée des gouverneurs sur les modifications à apporter.

Après avoir reçu le ou les avis de la Table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs procède selon l'une ou l'autre des façons suivantes :

- a) En conformité avec l'avis de la Table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au règlement ;
- b) Si la Table a choisi d'émettre des avis séparés, en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications en découlant au règlement.

En considérant les éléments retenus par les deux parties à la Table, le Comité de retraite fixe la cotisation requise eu égard aux exigences légales sur recommandation de l'actuaire si cette cotisation n'a pas fait l'objet des éléments communs à la Table.

Si nécessaire, l'Assemblée des gouverneurs demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être apportées. Cet avis sera soumis à la Table pour qu'elle convienne des mesures à retenir. La Table devra convenir des mesures qui permettent de répondre à la demande initiale de l'Assemblée des gouverneurs dans un délai de soixante (60) jours.

Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation devra être maintenue.

Aux fins de l'application du mécanisme prévu au paragraphe 23.8 du Règlement du RRUQ, l'École s'engage à prendre les dispositions pour que l'Assemblée des gouverneurs donne effet aux recommandations de la Table réseau de négociation et du Comité de retraite quant au versement de l'indexation ou à l'amélioration de la retraite anticipée, comme prévu par le régime. À cet égard, l'École s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.

- 11.06** Les contributions de l'École et de la personne maître d'enseignement sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.
- 11.07** L'École dépose au Syndicat copie des règlements régissant le régime de retraite de l'Université du Québec ainsi que des amendements qui y sont apportés.
- 11.08** Un état annuel de participation au régime auquel elle adhère est fourni à chaque personne maître d'enseignement.
- 11.09** A) L'employeur maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :
- d'une personne représentante ou son substitut de chaque corporation instituée par la Loi de l'Université du Québec ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi de l'Université du Québec ou régis par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la Loi sur l'Université du Québec ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;
 - d'une personne représentante ou sa substitut désignée par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes d'assurances stipulées à l'article 11.02;
 - d'une personne représentante ou sa substitut désignée par l'ensemble des employés non syndiqués de chaque corporation et d'un représentant ou son substitut du personnel-cadre de chaque corporation;
 - de trois (3) personnes représentantes du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraités des corporations instituées par la Loi sur l'Université du Québec (L.R.Q., c. U-1) ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-contractantes;
 - d'une personne représentante de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du Comité.

B) Le mandat des personnes représentantes des assurés est de deux (2) années et peut être renouvelé.

- 11.10** L'École assume, quant à sa représentation et à celle de ses employés, les coûts de fonctionnement du Comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail formé par le Comité réseau des assurances collectives. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération et les frais de déplacement et de séjour des représentants identifiés à l'article 11.09 A), ou de leur substitut.
- 11.11** Les décisions du Comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : une majorité des représentants présents des corporations participantes et une majorité qualifiée des représentants présents des assurés, majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des représentants des assurés procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) des assurés dont les représentants sont présents.
- 11.12** Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés dans une proportion de cinquante pour cent (50 %) – cinquante pour cent (50 %) entre les employeurs et les employés sans référence au régime qui les a générés.
- 11.13** L'Employeur n'est pas réputé manquer à son engagement de payer cinquante pour cent (50 %) des coûts des régimes pour la seule raison qu'il ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'un employé qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance-accident maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.
- 11.14** Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'employeur pour rétablir le régime d'assurance-salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.

Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéficiaires acquis dans les autres régimes et financés à même la réduction de primes occasionnée par la mise en vigueur du régime d'assurance-invalidité à prestations non imposables devront faire l'objet d'étude et de recommandation par les membres du Comité réseau sur les assurances collectives.

11.15 La personne maître d'enseignement absente en raison de maladie ou d'accident bénéficie d'un congé de maladie sans perte de traitement pendant la période de carence prévue à l'assurance-invalidité réseau. En contrepartie du versement, la totalité du rabais consenti par Service Canada est acquise à l'Employeur.

CHAPITRE 12 - TRAITEMENT

12.01 Échelles de traitement

- A) Les catégories « adjoint » et « agrégé » de l'échelle salariale, négociée entre l'Association des professeurs de l'ÉTS (APÉTS) et l'École sont intégrées à la convention collective selon les modalités suivantes :
- a) la catégorie I correspond à la catégorie « adjoint » de la convention collective en vigueur intervenue entre l'APÉTS et l'École ;
 - b) la catégorie II correspond à la catégorie « agrégé » de la convention collective en vigueur intervenue entre l'APÉTS et l'École.
- B) Eu égard à l'article 12.01 A), les augmentations salariales futures et les bonifications futures apportées à l'échelle salariale négociée entre l'APÉTS et l'École s'appliquent au même moment et de la même façon à la convention collective. Ceci inclut, par exemple, l'augmentation du nombre d'échelons.
- C) À titre indicatif, les échelles de traitement sont présentées à [l'Annexe « D »](#).

12.02 Le calcul du traitement de la personne maître d'enseignement s'effectue en fonction de son classement dans l'échelle de traitement appropriée.

12.03 Avancement d'échelon

L'avancement d'un (1) échelon correspond à une (1) année complète d'expérience universitaire. Il a lieu au 1^{er} juin de chaque année.

La personne maître d'enseignement placée à l'échelon 1 de la catégorie I détenant moins de cinq (5) années d'expérience reconnue à son embauche demeure à cet échelon jusqu'à ce qu'elle ait acquis cinq (5) années d'expérience. Par la suite, elle avance d'échelon conformément au paragraphe précédent.

12.04 Valeur d'une UTP

À la date de la signature de la convention collective, la valeur d'une (1) UTP est de neuf cent cinquante dollars (950 \$).

Pour les années subséquentes et au 1^{er} juin de chaque année, la valeur d'une (1) UTP est majorée conformément aux majorations de l'échelle salariale en vigueur.

CHAPITRE 13 - GRIEFS ET ARBITRAGE

13.01 Intention des parties

Il est de l'intention des parties d'en arriver à une solution équitable de toute mésentente qui survient entre elles, et ce, dans les plus brefs délais.

13.02 Grief

- a) Le terme grief signifie : toute mésentente entre l'École et le Syndicat ou la personne maître d'enseignement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- b) Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendées.
- c) Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut l'être qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.
- d) Les parties peuvent, de consentement, déroger à la présente procédure de grief.

13.03 Comité de griefs

- a) Le Comité de griefs est composé d'au moins deux personnes (2) représentantes de chacune des parties. L'École et le Syndicat nomment leurs porte-parole respectifs. Pour qu'il y ait recommandation de règlement de litige, le porte-parole de chacune des parties doit y consentir. Le Comité établit lui-même ses règles de fonctionnement interne.
- b) À chaque assemblée du Comité, un compte rendu des positions des parties et du règlement de grief s'il y a lieu sera rédigé.
- c) Il ne peut y avoir plus d'une réunion du Comité concernant un grief à moins du consentement mutuel des parties et, dans ce cas, le grief sera reporté à une prochaine réunion du Comité de griefs.
- d) Le Comité de griefs peut, pour prévenir ou régler des griefs, discuter de toute question relative à l'application et à l'interprétation de la convention collective qui lui est soumise par le Syndicat ou l'École.

13.04 L'arbitrage

- a) Le grief est entendu par un arbitre unique. Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs s'il y a entente à cet effet entre les parties.
- b) L'arbitre est nommé par les parties dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de la soumission d'un grief à l'arbitrage.
- c) Si les parties ne peuvent s'entendre sur une telle nomination dans le délai imparti, l'arbitre est nommé par le ministre, conformément aux dispositions du Code du travail.
- d) L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du travail à l'arbitre de grief; toutefois, il ne peut, en aucun cas, modifier la présente convention collective.
- e) Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue aux présentes, le Syndicat pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. Si de l'avis de l'arbitre, le grief est bien fondé et s'il y a désaccord sur le montant de la réclamation, ce différend sera soumis pour décision au même arbitre, par simple avis écrit adressé à ce dernier et, dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.
- f) Dans tous les cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision.

Il a l'autorité pour déterminer la compensation et rétablir la personne maître d'enseignement dans ses droits et/ou autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Dans le cas où l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité à la personne maître d'enseignement, il doit tenir compte de tout revenu que la personne maître d'enseignement a reçu dans l'intervalle. Il peut accorder un intérêt sur le traitement dû à la personne maître d'enseignement à compter du dépôt du grief au bureau de la personne DAA.

- g) Dans le cas d'un grief découlant de l'article 2.03, l'arbitre n'est pas autorisé à accorder des dommages-intérêts ou le paiement de toute autre somme d'argent ou encore à amener l'École à des investissements autres que ceux déjà accordés en climatisation, équipement, aménagement, stationnement, etc.
- h) La sentence arbitrale doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée par l'arbitre. Elle est finale, sans appel et lie les parties. Elle doit être exécutée dans les plus brefs délais possibles ou avant l'expiration du délai prévu à la sentence, si tel est le cas. Si une partie conteste la décision devant tout autre tribunal, la sentence s'applique quand même aussi longtemps que le dernier recours de l'une ou de l'autre n'en aura pas décidé autrement.

13.05 Frais

Chaque partie paiera les frais et honoraires de ses témoins et représentants. Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'est tenue de payer des frais de transcription du compte rendu sténographique sans son consentement formel.

13.06 Libérations

L'École libérera avec solde toute personne maître d'enseignement assignée comme témoin à une séance d'arbitrage ou de grief.

13.07 Calcul des délais

- a) Lorsqu'il est question de jours dans le présent article, il s'agit de jours ouvrables complets pendant lesquels les bureaux de l'École sont ouverts, durant les heures normales de travail.
- b) Pour les fins d'application du présent article, un délai se compte (en jours ouvrables) à partir du lendemain de l'événement par rapport auquel le délai est calculé.
- c) Le délai se termine le dernier jour de la période calculée à l'heure normale de fermeture des bureaux de l'École.
- d) Si, par exception, les bureaux de l'École sont fermés à ce moment-là, le délai est étendu à la fin de la première journée ouvrable où les bureaux sont à nouveau ouverts.

CHEMINEMENT D'UN GRIEF

13.08 Avis de grief

- a) Toute personne maître d'enseignement ou une personne représentante syndicale qui désire poser un grief, doit le formuler par écrit à la personne DAA avec copie au BAP.
- b) L'avis de grief et la copie doivent être remis au bureau de la personne DAA et au BAP dans les cinquante (50) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de calendrier de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief ; dans ce dernier cas, il incombe à la personne maître d'enseignement ou au Syndicat de prouver qu'il lui a été impossible de connaître le fait dans le délai de cinquante (50) jours ouvrables de son occurrence.
- c) Le recours à la procédure de griefs conformément à ce qui est prévu au présent article interrompt la prescription.

13.09 Réponse de l'École

Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables, la personne DAA doit donner sa réponse par écrit au Syndicat et à la personne maître d'enseignement concernée ou convoquer le Comité de griefs défini à l'article 13.03. Si elle ne répond pas ou si la réponse n'est pas

satisfaisante, le Syndicat ou la personne maître d'enseignement peut soumettre le cas au Comité de griefs ou à l'arbitrage selon le cas.

13.10 Convocation du Comité de griefs

- a) Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après avoir reçu la réponse de la personne DAA ou de la date de l'expiration du délai prévu à l'article 13.09 pour donner ladite réponse, la personne maître d'enseignement ou le Syndicat peut soumettre le grief au Comité de griefs en adressant un avis la personne DAA dont copie est transmise à la personne DBAP.
- b) Lorsqu'un grief est soumis au Comité de griefs, le porte-parole du Syndicat et le porte-parole de l'École conviennent d'une date et d'une heure de réunion pour traiter du grief.

13.11 Suite au Comité de griefs

- a) Lorsqu'un grief est soumis au Comité de griefs, la personne DAA doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion du Comité de griefs, donner sa réponse par écrit et la communiquer au Syndicat et à la personne maître d'enseignement concernée.
- b) Si un règlement intervient à la suite de la réponse de la personne DAA, ce règlement doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'École et être signé par les représentants autorisés des parties.

13.12 Avis d'arbitrage

Si la personne DAA n'a pas donné la réponse prévue à l'article 13.09 ou celle prévue au paragraphe 13.11 a) suite à la convocation et à la tenue de la réunion du Comité de griefs dans les délais prévus à cet effet ou si cette réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat pourra porter le grief à l'arbitrage en donnant un avis écrit à la personne DAA dans les trente (30) jours de l'expiration du délai de vingt (20) jours dans le cas où la personne DAA n'a pas donné de réponse en vertu de 13.09 ou dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la dernière réunion du Comité de griefs. Copie de cet avis est transmise à la personne DBAP.

13.13 Délai pour rendre la sentence

- a) L'arbitre doit, si possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date où la preuve est terminée. Cependant, l'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai.
- b) Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la raison qu'elle a été rendue après l'expiration du délai prévu.

13.14 Mandat de l'arbitre

L'arbitre saisi d'un grief d'une personne maître d'enseignement non permanente qui est l'objet d'un congédiement pour inconduite ou insubordination, n'a juridiction que pour vérifier si la décision de l'employeur rencontre les exigences de la bonne foi et ne constitue pas un geste de discrimination.

13.15 Le Syndicat peut obtenir dans le cas de grief, une copie de tout document apparaissant au dossier officiel de la personne maître d'enseignement concernée par le grief, et ceci avec l'autorisation de la personne maître d'enseignement.

CHAPITRE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01** Aucunes représailles ni discrimination d'aucune sorte ne sont exercées contre une personne représentante du Syndicat au cours ou à la suite de l'accomplissement de ses fonctions.
- 14.02** Toutes représailles ou tout avis à caractère professionnel dirigés contre une personne maître d'enseignement et survenant à un moment autre qu'à l'évaluation formelle doivent être portés à l'attention du Syndicat ainsi que les raisons justifiant une telle action.
- 14.03** L'École ne peut congédier une personne maître d'enseignement sans préavis si la raison du congédiement est reliée à l'accomplissement de ses tâches. Un tel avis doit être signifié à la personne maître d'enseignement au moins deux (2) fois dans une même année en indiquant les motifs précis retenus contre elle et justifiant un tel avis. Un délai raisonnable doit s'écouler entre les deux (2) avis.
- 14.04** Lorsqu'un acte posé par une personne maître d'enseignement entraîne une mesure disciplinaire, l'École prend l'une des trois (3) mesures suivantes :
- l'avertissement écrit ;
 - la suspension ;
 - le congédiement.
- 14.05**
- Dans le cas où l'École désire imposer une mesure disciplinaire à une personne maître d'enseignement, elle doit convoquer ladite personne par écrit avec un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment, l'École avise la présidence du Syndicat ou la personne qui représente le Syndicat.
 - Cette rencontre devrait avoir lieu dans les quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des faits par l'École sauf dans le cas d'infraction criminelle.
 - Le préavis doit spécifier l'heure et l'endroit où la personne maître d'enseignement doit se présenter et la nature des faits qui lui sont reprochés. La personne maître d'enseignement peut être accompagnée, si elle le désire, de la personne qui représente le Syndicat.
- 14.06** L'École doit normalement imposer sa mesure disciplinaire dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la rencontre prévue au paragraphe 14.05 ou dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance de l'ensemble des faits.
- 14.07** La personne maître d'enseignement qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe à l'École.

- 14.08** L'École ne peut congédier ou suspendre sans préavis une personne maître d'enseignement, sauf si le préjudice causé par cette dernière nécessite, par sa nature et par sa gravité, une sanction immédiate. Le fardeau de la preuve incombe à l'École et elle doit transmettre par écrit à la personne maître d'enseignement et au Syndicat les motifs de sa décision.
- 14.09** Dans le cas de toute mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'École et doit informer la personne maître d'enseignement et le Syndicat des motifs de sa décision.
- 14.10** Toute mesure disciplinaire versée au dossier de la personne maître d'enseignement ne peut être invoquée contre elle et est retirée de son dossier après un (1) an, sauf s'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai. Dans ce dernier cas, les dispositions précédentes s'appliqueront un (1) an après la dernière mesure disciplinaire.

CHAPITRE 15 – PROGRAMME DE RETRAITE OU DE RETRAITE GRADUELLE DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 15.01** Le présent programme s'adresse aux personnes maîtres d'enseignement en place au moment de la signature de la convention collective et constitue un programme volontaire.
- 15.02** La personne maître d'enseignement qui prend sa retraite ou sa retraite graduelle peut se prévaloir des stipulations du présent chapitre.
- 15.03** Lorsque la personne maître d'enseignement entend se prévaloir des dispositions du présent chapitre, elle donne un préavis de trois (3) mois à la personne DSEG qui en informe la personne DAA et la personne DBAP.
- 15.04** Le programme de retraite ou de retraite graduelle débute le 1^{er} septembre, le 1^{er} janvier ou le 1^{er} mai suivant l'échéance du préavis de trois (3) mois à l'article 15.03.

PROGRAMME DE RETRAITE

- 15.05** Une personne maître d'enseignement qui prend sa retraite après avoir cumulé au moins dix (10) ans de service et qui est âgée entre soixante (60) et soixante-six (66) ans inclusivement a droit à une prime de retraite forfaitaire équivalente à un (1) an de salaire.

LA RETRAITE GRADUELLE

15.06 Avec traitement continu

La personne maître d'enseignement peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de trois (3) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à soixante-six (66) ans. Elle joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle.

À partir de la date de début de la retraite graduelle, la personne maître d'enseignement voit, selon les mécanismes prévus au chapitre 6, chacun des éléments de sa fonction réduit du tiers (1/3) la première année, de la demie (1/2) la deuxième année et du deux tiers (2/3) la troisième année.

Pendant la période de retraite graduelle, le traitement et les autres conditions de travail prévus à la convention demeurent inchangés. Ainsi, la contribution de la personne maître d'enseignement et celle de l'École au régime de rentes et d'assurances collectives sont maintenues au niveau correspondant au régime d'emploi ordinaire de la personne maître d'enseignement.

La personne maître d'enseignement qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir de l'article 15.05. Cependant, si elle prend une retraite anticipée au cours ou

au terme de sa première année de retraite graduelle, l'article 15.05 s'applique aux deux tiers (2/3) et, si elle prend une retraite anticipée au cours ou au terme de sa deuxième année de retraite graduelle, l'article 15.05 s'applique au tiers (1/3).

CONSERVATION DU TITRE

15.07 La personne maître d'enseignement qui prend sa retraite peut conserver son titre de maître d'enseignement. Elle peut également demander qu'on lui accorde le statut de personne maître d'enseignement associée, en conformité avec la convention collective.

CHAPITRE 16 - CLAUSES PARTICULIÈRES

16.01 Stationnement

Sous réserve de la disponibilité des espaces, l'École met à la disposition des maîtres d'enseignement ses parcs de stationnement pour leur véhicule automobile. L'École réclame les frais nécessaires à l'autofinancement de ces parcs en les répartissant selon la politique adoptée par l'École.

16.02 Locaux

Sous réserve de la disponibilité des espaces appropriés, les maîtres d'enseignement disposent chacun d'un local individuel fermé, comportant l'équipement usuel, en particulier un téléphone, des rayons de bibliothèque et au minimum un (1) classeur. Le local de la personne maître d'enseignement lui est accessible sans discontinuité, compte tenu des règlements d'accès.

Afin d'assurer la confidentialité sur tout document, aucun accès au local de la personne maître d'enseignement n'est autorisé sans son accord sauf pour ce qui concerne les mesures normales d'entretien et de sécurité matérielle.

16.03 Reconnaissance de l'excellence

Aux fins de reconnaître et d'encourager l'excellence des contributions d'une personne maître d'enseignement dans le cadre de ses fonctions, l'École maintient un fonds permettant de primer l'excellence.

Annuellement, un (1) prix d'excellence en enseignement est remis à une personne maître d'enseignement et ce, dans la mesure où la qualité et la pertinence du dossier soumis par celle-ci méritent une telle reconnaissance.

16.04 L'École maintient une politique et des règles en matière de propriété intellectuelle. Elle s'engage à informer et à recueillir les commentaires du Syndicat avant de modifier sa politique ou ses règles relatives à la propriété intellectuelle.

CHAPITRE 17 - LIBERTÉS POLITIQUE ET ACADÉMIQUE

- 17.01** Toute personne maître d'enseignement a la pleine jouissance de ses libertés politiques et académiques qu'elle soit ou non dans l'exercice de ses fonctions à l'École et en aucun temps, ses droits prévus ou non à la convention pourront être affectés à l'École à cause du libre exercice de ses libertés.
- 17.02** L'École ne doit pas, directement ou indirectement, exercer de menaces, contraintes, discrimination ou distinction injuste contre une personne maître d'enseignement à cause de sa race, sa couleur, son sexe, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale ou son orientation sexuelle.

CHAPITRE 18 - PARTICIPATION À L'ASSEMBLÉE DES MAÎTRES D'ENSEIGNEMENT

18.01 L'Assemblée des maîtres d'enseignement est convoquée au moins trois (3) fois par année par la personne DSEG et peut l'être en tout temps sur demande écrite adressée à la personne DSEG d'au moins vingt pour cent plus un (20 % + 1) des maîtres d'enseignement. Dans ce dernier cas, la personne DSEG doit convoquer l'Assemblée des maîtres d'enseignement dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la demande.

L'avis de convocation et l'ordre du jour de l'Assemblée des maîtres d'enseignement doivent être distribués au moins cinq (5) jours ouvrables avant sa tenue.

18.02 Au moment de l'ouverture de l'Assemblée des maîtres d'enseignement, les membres présents élisent une personne secrétaire ayant droit de vote. La personne DSEG préside l'assemblée, mais n'a pas le droit de vote. Le quorum est constitué d'au moins cinquante pour cent plus un (50 % + 1) des maîtres d'enseignement. Les procès-verbaux sont distribués à tous les maîtres d'enseignement.

18.03 Dans l'année qui suit sa nomination ou son renouvellement, la personne DSEG présente à l'Assemblée des maîtres d'enseignement un plan triennal de développement du SEG. Ce plan traite du mandat du Service des enseignements généraux dans le cadre de la mission de l'École.

18.04 La personne DSEG soumet annuellement à l'avis de l'Assemblée des maîtres d'enseignement les points suivants :

a) l'évolution du plan triennal de développement du SEG ;

b) le budget du Service ;

c) le bilan des tâches d'enseignement effectivement accomplies par les maîtres d'enseignement durant le cycle d'enseignement précédent.

18.05 L'Assemblée des maîtres d'enseignement traite obligatoirement de toute autre question prévue à la présente convention nécessitant l'intervention de l'Assemblée des maîtres d'enseignement.

18.06 La personne DSEG tient compte dans ses prises de décision des opinions et du vote exprimé, s'il y a lieu, en assemblée, et le cas échéant transmet l'opinion de l'Assemblée des maîtres d'enseignement à qui de droit.

CHAPITRE 19 – COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

- 19.01** Le comité est composé de deux (2) personnes représentantes de l'ÉTS, dont la personne DAA, et de deux (2) personnes représentantes du Syndicat, dont la personne présidente de l'Association des maîtres d'enseignement désignés par les parties. Elle pourra s'adjoindre en fonction de la nature et des caractéristiques spécifiques du sujet ou du problème à régler, occasionnellement, la ou les personnes qu'elle jugera à propos.
- 19.02** Le comité a pour mandat de discuter, négocier si nécessaire et trouver la solution à tout sujet, problème ou mésentente découlant de la gestion de la convention collective, de même que toute autre question soumise par l'une ou l'autre des parties, à l'exception de tout grief.
- 19.03** Le comité se réunit suivant les besoins, normalement dans les cinq (5) jours de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, sur tout sujet bien identifié ; il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

CHAPITRE 20 – FONDS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- 20.01** L'École met annuellement à la disposition de chaque personne maître d'enseignement un fonds de développement professionnel (FDP) d'une valeur de deux mille dollars (2 000 \$).
- 20.02** Le FDP doit être dépensé durant le cycle d'enseignement et ne peut être reporté d'une année financière à l'autre.
- 20.03** Le FDP sert au remboursement de dépenses encourues par la personne maître d'enseignement dans l'exercice de ses fonctions.
- 20.04** Le remboursement des dépenses est effectué sur présentation de pièces justificatives.

CHAPITRE 21 –SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT

- 21.01** Une aide financière dédiée au soutien à l'enseignement est accordée à la personne maître d'enseignement lorsque cette dernière enseigne dans un cours-groupe dont la taille dépasse quarante-cinq (45) étudiants lors de la cinquième (5^e) semaine du cours.
- 21.02** Le soutien à l'enseignement s'applique notamment : à la correction des examens intra, des devoirs, des projets, de l'examen final et de toutes autres tâches pouvant aider à l'atteinte des objectifs pédagogiques.
- 21.03** L'aide financière est de quarante-cinq dollars (45 \$) par personne étudiante excédentaire. À titre d'exemple, un cours-groupe de cinquante-trois (53) étudiants génère une aide à la correction de $(53-45) \times 45 \$ = 360 \$$.
- 21.04** L'aide au soutien à l'enseignement sert à l'embauche d'auxiliaires d'enseignement ou peut être versée dans le PSIRE-I de la personne maître d'enseignement. La personne maître d'enseignement peut utiliser les fonds accumulés dans son PSIRE-I afin de bonifier le soutien à l'enseignement dont le présent chapitre fait état.

ANNEXE A - Jours fériés et jours chômés payés

Au cours de l'année financière, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés :

- Saint-Jean-Baptiste
- Jour du Canada
- Fête du travail
- Jour de l'Action de grâces
- Veille du jour de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- 1^{er} congé mobile
- 2^e congé mobile
- Veille du jour de l'An
- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes

L'ÉTS convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés, les autres jours décrétés fêtes civiles par les gouvernements.

ANNEXE B - Conditions d'embauche et de travail des personnes maîtres d'enseignement associées

Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent aux personnes maîtres d'enseignement associées, à l'exception des chapitres suivants dont les articles sont remplacés par les dispositions qui suivent :

Chapitre 4

L'embauche d'une personne maître d'enseignement associée est la responsabilité de la personne DAA en collaboration avec la personne DSEG.

Chapitre 5

Le statut de personne maître d'enseignement associée implique de conserver certains liens avec l'École, mais ne comporte pas en soit de rémunération, à moins qu'il ne s'y rattache une tâche d'enseignement ou d'autres tâches, après entente avec l'École. Pour faciliter l'application des présentes, ces autres tâches doivent pouvoir se quantifier en termes d'équivalent tâches d'enseignement.

Le contrat de travail de la personne maître d'enseignement associée a une durée correspondant à celle des sessions où elle enseigne des cours prévus à la réserve des maîtres d'enseignement. Après entente avec l'École, la personne maître d'enseignement associée peut également avoir un contrat à durée limitée pour d'autres tâches.

Chapitre 6

La personne maître d'enseignement associée désirant une tâche d'enseignement doit en informer la personne DSEG avant le début du processus d'attribution aux personnes chargées de cours. Dans la mesure du possible, la personne DSEG lui fait part des cours disponibles après l'attribution des maîtres d'enseignement et voit à satisfaire sa demande.

Les personnes maîtres d'enseignement associées peuvent également informer la personne DSEG de leurs demandes en vue du prochain cycle d'enseignement de façon à lui permettre d'optimiser l'attribution des cours de la réserve.

La personne maître d'enseignement associée peut enseigner un maximum de trois (3) cours par cycle d'enseignement avec un maximum de deux (2) cours dans une session. L'attribution est conditionnelle à la disponibilité des cours dans la réserve.

Le terme « enseignement » recouvre un ensemble d'activités, dont notamment la préparation, l'offre des cours crédités aux étudiantes et étudiants sous diverses formes pédagogiques ainsi que la correction et l'évaluation qui s'y rattachent ainsi que la mise à jour du matériel didactique.

Chapitre 7

Évaluation et promotion

Chapitre 8

Sécurité d'emploi

Chapitre 9

Les dispositions concernant le congé de maladie (articles 9.12 et 9.13) s'appliquent pour la personne maître d'enseignement associée.

Chapitre 10

Congés de perfectionnement et sabbatique

Chapitre 11

Avantages sociaux

Chapitre 12

La personne maître d'enseignement associée conserve l'échelon qu'elle détenait au moment de sa retraite. La rémunération est fixée en fonction de la charge d'enseignement. Pour chaque cours offert, la personne maître d'enseignement associée reçoit une rémunération équivalente à dix pour cent (10 %) du salaire annuel de l'échelon qu'elle détenait au moment de sa retraite. Pour les travaux pratiques, le taux de rémunération correspond à celui de l'échelon trois (3) des personnes chargées de cours

Si l'École l'embauche pour d'autres tâches, elle indiquera dans l'entente, pour les fins de sa rémunération, l'équivalence de la charge de travail en nombre de charges de cours. Le Syndicat est informé de ces ententes.

Chapitre 15

Programme de retraite ou de retraite graduelle

Chapitre 16

Le SEG doit prévoir un bureau de personnes maîtres d'enseignement associées équipé comme un bureau usuel de maître d'enseignement décrit à l'article 16.02. Ce bureau serait partagé par les personnes maîtres d'enseignement associées et son ameublement et équipement doit prévoir cette fonction.

La personne maître d'enseignement associée conserve ses accès usuels par carte magnétique. L'article 16.01 sur le stationnement peut aussi s'appliquer aux personnes maîtres d'enseignement associées.

Chapitre 18

Participation à l'Assemblée des maîtres d'enseignement

Chapitre 20

Fonds de développement professionnel

Annexe A

Les jours fériés et jours chômés payés prévus à l'annexe A s'appliquent pourvu que la personne maître d'enseignement associée soit sous contrat au moment de ceux-ci.

Seules les lettres d'entente, où les dispositions pertinentes de celles-ci, qui concernent les conditions de travail auxquelles la personne maître d'enseignement associée a droit en vertu de la présente annexe s'appliquent.

L'embauche de personnes maîtres d'enseignement associées ne peut avoir pour effet de diminuer le nombre de postes de maîtres d'enseignement.

ANNEXE C - Conditions d'embauche et de travail des personnes maîtres d'enseignement entrepreneures en résidence

Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent aux personnes maîtres d'enseignement entrepreneures en résidence, à l'exception des chapitres suivants dont les articles sont remplacés par les dispositions qui suivent :

Chapitre 4

L'embauche d'une personne maître d'enseignement entrepreneure en résidence est la responsabilité du comité de coordination de l'entrepreneuriat.

Les articles 4.07 et 4.09 s'appliquent en les adaptant pour tenir compte du rôle du comité de coordination de l'entrepreneuriat.

Chapitre 5

Le contrat de la personne maître d'enseignement entrepreneure en résidence est d'une durée maximale de trois (3) ans.

La décision du renouvellement ou non-renouvellement du contrat de la personne maître d'enseignement entrepreneure en résidence est la prérogative du comité de coordination de l'entrepreneuriat.

L'avis de renouvellement ou non-renouvellement est transmis au plus tard, trois (3) mois avant l'échéance du contrat d'engagement.

Chapitre 6

La tâche normale de la personne maître d'enseignement entrepreneure en résidence comprend notamment :

- l'offre d'au moins deux (2) cours par cycle d'enseignement, dont minimalement le cours réservé ENT202 ;
- l'encadrement et le mentorat des personnes étudiantes inscrites au programme de formation Accélération ou Propulsion ;
- le développement du réseau d'affaires des étudiants et du CENTECH ;
- la participation aux activités et projets du CENTECH.

Le terme « enseignement » recouvre un ensemble d'activités, dont notamment la préparation, l'offre des cours crédités aux étudiants sous diverses formes pédagogiques ainsi que la correction et l'évaluation qui s'y rattachent ainsi que la mise à jour du matériel didactique.

Chapitre 7

Évaluation et promotion

Chapitre 8

Sécurité d'emploi

Chapitre 9

Les dispositions concernant les vacances et le congé de maladie s'appliquent intégralement pour la personne maître d'enseignement entrepreneure en résidence.

Chapitre 10

Congés de perfectionnement et sabbatique

Chapitre 16

Sous réserve de la disponibilité des espaces, l'École met à la disposition des maîtres d'enseignement ses parcs de stationnement pour leur véhicule automobile. L'École réclame les frais nécessaires à l'autofinancement de ces parcs en les répartissant selon la politique adoptée par l'École.

Chapitre 18

Participation à l'Assemblée des maîtres d'enseignement

Seules les lettres d'entente où les dispositions pertinentes de celles-ci, qui concernent les conditions de travail auxquelles la personne maître d'enseignement entrepreneure en résidence a droit en vertu de la présente annexe s'appliquent.

A) Un comité de coordination de l'entrepreneuriat est constitué par l'ÉTS;

- a) Les responsabilités du comité sont de :
 - i. promouvoir l'entrepreneuriat au sein de l'ÉTS ;
 - ii. assurer une coordination des activités d'entrepreneuriat entre l'ÉTS et le CENTECH ;
 - iii. octroyer le statut de personne maître d'enseignement entrepreneure en résidence, selon les critères définis ;
 - iv. développer l'offre de formation en entrepreneuriat du CENTECH.

- b) Le comité est constitué des personnes suivantes :
 - i. la personne DAA, qui agit à titre de présidente du comité ;
 - ii. la personne directrice de la recherche et des partenariats ;
 - iii. une personne maître d'enseignement entrepreneure en résidence ayant pour responsabilité de coordonner l'enseignement en entrepreneuriat technologique au CENTECH ;
 - iv. la personne directrice du CENTECH ;

- v. une personne maître d'enseignement du SEG nommée par l'Assemblée des maîtres d'enseignement.

- B) La personne maître d'enseignement entrepreneure en résidence est responsable de coordonner l'enseignement en entrepreneuriat technologique au CENTECH et assume les responsabilités suivantes :
 - a) s'assure de l'uniformité et de la qualité des contenus du cours ENT202 ainsi que des formations non créditées en entrepreneuriat technologique offertes au CENTECH;
 - b) s'assure de la conformité des modes d'évaluations des étudiants ainsi que du respect des standards d'enseignement de l'ÉTS.

- C) L'embauche de personnes maîtres d'enseignement entrepreneures en résidence ne peut avoir pour effet de diminuer le nombre de postes de maîtres d'enseignement.

ANNEXE D - Échelles de traitement

D-1. Échelle de traitement des maîtres d'enseignement
En vigueur du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021

<u>Catégorie</u>	<u>I</u>		<u>II</u>	
	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>
5	1	75 355 \$		
6	2	79 169 \$		
7	3	83 116 \$		
8	4	87 197 \$		
9	5	91 420 \$		
10	6	95 000 \$	1	101 141 \$
11	7	98 714 \$	2	104 709 \$
12	8	101 068 \$	3	108 054 \$
13	9	103 481 \$	4	110 625 \$
14	10	105 957 \$	5	113 104 \$
15	11	107 477 \$	6	115 707 \$
16	12	109 025 \$	7	118 264 \$
17	13	110 590 \$	8	120 785 \$
18	14	112 178 \$	9	122 530 \$
19	15	113 796 \$	10	124 303 \$
20	16	115 436 \$	11	126 099 \$
21			12	127 924 \$
22			13	129 774 \$
23			14	131 024 \$
24			15	132 293 \$
25			16	133 569 \$
26			17	134 732 \$
27			18	135 888 \$
28			19	137 060 \$
29			20	138 106 \$
30			21	139 164 \$
31			22	140 229 \$
32			23	141 292 \$
33			24	142 314 \$
34			25	143 350 \$

D-2. Échelle de traitement des maîtres d'enseignement
En vigueur du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022

<u>Catégorie</u>	<u>I</u>		<u>II</u>	
	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>
5	1	77 050 \$		
6	2	80 950 \$		
7	3	84 986 \$		
8	4	89 159 \$		
9	5	93 477 \$		
10	6	97 138 \$	1	103 417 \$
11	7	100 935 \$	2	107 065 \$
12	8	103 342 \$	3	110 485 \$
13	9	105 809 \$	4	113 114 \$
14	10	108 341 \$	5	115 649 \$
15	11	109 895 \$	6	118 310 \$
16	12	111 478 \$	7	120 925 \$
17	13	113 078 \$	8	123 503 \$
18	14	114 702 \$	9	125 287 \$
19	15	116 356 \$	10	127 100 \$
20	16	118 033 \$	11	128 936 \$
21			12	130 802 \$
22			13	132 694 \$
23			14	133 972 \$
24			15	135 270 \$
25			16	136 574 \$
26			17	137 763 \$
27			18	138 945 \$
28			19	140 144 \$
29			20	141 213 \$
30			21	142 295 \$
31			22	143 384 \$
32			23	144 471 \$
33			24	145 516 \$
34			25	146 575 \$

D-3. Échelle de traitement des maîtres d'enseignement
En vigueur du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023

<u>Catégorie</u>	<u>I</u>		<u>II</u>	
	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>
5	1	78 784 \$		
6	2	82 771 \$		
7	3	86 898 \$		
8	4	91 165 \$		
9	5	95 580 \$		
10	6	99 324 \$	1	105 744 \$
11	7	103 206 \$	2	109 474 \$
12	8	105 667 \$	3	112 971 \$
13	9	108 190 \$	4	115 659 \$
14	10	110 779 \$	5	118 251 \$
15	11	112 368 \$	6	120 972 \$
16	12	113 986 \$	7	123 646 \$
17	13	115 622 \$	8	126 282 \$
18	14	117 283 \$	9	128 106 \$
19	15	118 974 \$	10	129 960 \$
20	16	120 689 \$	11	131 837 \$
21			12	133 745 \$
22			13	135 680 \$
23			14	136 986 \$
24			15	138 314 \$
25			16	139 647 \$
26			17	140 863 \$
27			18	142 071 \$
28			19	143 297 \$
29			20	144 390 \$
30			21	145 497 \$
31			22	146 610 \$
32			23	147 722 \$
33			24	148 790 \$
34			25	149 873 \$

D-4. Échelle de traitement des maîtres d'enseignement
En vigueur du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024

<u>Catégorie</u>	<u>I</u>		<u>II</u>	
	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>
5	1	80 754 \$		
6	2	84 840 \$		
7	3	89 070 \$		
8	4	93 444 \$		
9	5	97 970 \$		
10	6	101 807 \$	1	108 388 \$
11	7	105 786 \$	2	112 211 \$
12	8	108 309 \$	3	115 795 \$
13	9	110 895 \$	4	118 550 \$
14	10	113 548 \$	5	121 207 \$
15	11	115 177 \$	6	123 996 \$
16	12	116 836 \$	7	126 737 \$
17	13	118 513 \$	8	129 439 \$
18	14	120 215 \$	9	131 309 \$
19	15	121 948 \$	10	133 209 \$
20	16	123 706 \$	11	135 133 \$
21			12	137 089 \$
22			13	139 072 \$
23			14	140 411 \$
24			15	141 772 \$
25			16	143 138 \$
26			17	144 385 \$
27			18	145 623 \$
28			19	146 879 \$
29			20	148 000 \$
30			21	149 134 \$
31			22	150 275 \$
32			23	151 415 \$
33			24	152 510 \$
34			25	153 620 \$

D-5. Échelle de traitement des maîtres d'enseignement
En vigueur du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025

<u>Catégorie</u>	<u>I</u>		<u>II</u>	
	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>	<u>Échelon</u>	<u>Traitement</u>
5	1	82 773 \$		
6	2	86 961 \$		
7	3	91 297 \$		
8	4	95 780 \$		
9	5	100 419 \$		
10	6	104 352 \$	1	111 098 \$
11	7	108 431 \$	2	115 016 \$
12	8	111 017 \$	3	118 690 \$
13	9	113 667 \$	4	121 514 \$
14	10	116 387 \$	5	124 237 \$
15	11	118 056 \$	6	127 096 \$
16	12	119 757 \$	7	129 905 \$
17	13	121 476 \$	8	132 675 \$
18	14	123 220 \$	9	134 592 \$
19	15	124 997 \$	10	136 539 \$
20	16	126 799 \$	11	138 511 \$
21			12	140 516 \$
22			13	142 549 \$
23			14	143 921 \$
24			15	145 316 \$
25			16	146 716 \$
26			17	147 995 \$
27			18	149 264 \$
28			19	150 551 \$
29			20	151 700 \$
30			21	152 862 \$
31			22	154 032 \$
32			23	155 200 \$
33			24	156 323 \$
34			25	157 461 \$

LETTRE D'ENTENTE no 1

INTERVENUE ENTRE

L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE (ÉTS)

ET

L'ASSOCIATION DES MAÎTRES D'ENSEIGNEMENT
DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE (AMÉÉTS)

OBJET : Projet pilote concernant l'attribution des cours

ATTENDU les discussions concernant le sujet en objet entre les parties ainsi que des problématiques soulevées relativement au court délai entre les inscriptions des étudiants et étudiantes et les différentes étapes d'attribution des cours-groupes;

ATTENDU que les cours-groupes du SEG sont offerts d'abord aux maîtres d'enseignement, aux professeures et professeurs des départements, aux personnes maîtres d'enseignements associées et ensuite aux personnes chargées de cours;

ATTENDU la volonté des parties de procéder à un projet pilote concernant une nouvelle procédure d'attribution des cours-groupes prévus aux plans de travail.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. En vue de la détermination des cours-groupes à enseigner, comme précisé au plan de travail de la personne maître d'enseignement, les dispositions prévues aux présentes sont appliquées :
 - a. Chaque session, au plus tard le lundi de la semaine qui précède le début de la période d'inscriptions des anciennes étudiantes et étudiants, le SEG informe les maîtres d'enseignement des cours-groupes disponibles à la prochaine session, des horaires de ceux-ci et des cours-groupes considérés en prévoyance ;
 - b. Au plus tard le mercredi qui suit le début de la période d'inscription des anciennes étudiantes et étudiants, les personnes maîtres d'enseignement doivent informer le SEG des cours-groupes qu'elles désirent enseigner à la session à venir, en s'assurant de

- sélectionner un cours-groupe de remplacement pour chacun des cours-groupes en prévoyance choisi ;
- c. Le lendemain, la personne DSEG attribue les cours-groupes aux maîtres d'enseignement en prenant en considération les choix exprimés, les tâches prévues au plan de travail et l'adéquation entre la spécialité de la personne maître d'enseignement et les cours demandés. Le SEG identifie les cours-groupes qui pourraient être annulés faute d'inscriptions suffisantes et informe les personnes maîtres d'enseignement qui se sont vues attribuer un de ces cours-groupes ;
 - d. Les personnes maîtres d'enseignement qui se sont vues attribuer au moins un (1) cours-groupe susceptible d'être annulé peuvent signifier à la personne DSEG le choix d'un cours-groupe de remplacement pour chacun de ces cours-groupes, au plus tard le lendemain après en avoir été informé ;
 - e. Le lundi suivant le début de la période d'inscription des anciennes étudiantes et étudiants, le SEG produit la liste d'attribution des cours-groupes des maîtres d'enseignement et en transmet une copie aux maîtres d'enseignement pour validation ;
 - f. Les maîtres d'enseignement disposent de deux (2) jours ouvrables pour faire parvenir au SEG leurs commentaires et suggestions quant à l'attribution avant la confirmation par l'École de la liste d'attribution finale, transmise au Syndicat et aux maîtres d'enseignement dans un délai raisonnable ;
 - g. Au cours du processus d'attribution, si plus d'une personne maître d'enseignement souhaite obtenir le ou les mêmes cours-groupes, à défaut d'entente entre elles, un tirage au sort sera effectué pour chacun des cours-groupes ;
 - h. Une personne maître d'enseignement qui voit l'un ou l'ensemble de ses cours-groupes annulé (parmi ceux identifiés au point c), alors qu'elle avait décidé de maintenir le ou lesdits cours en toute connaissance de cause, conformément à ce qui a été communiqué par le directeur du SEG, doit choisir parmi l'une des options suivantes pour compenser chaque cours annulé :
 - 1. être en déficit ;
 - 2. choisir parmi les cours-groupes encore disponibles après l'attribution aux personnes chargées de cours, le cas échéant ;
 - 3. proposer des tâches supplémentaires non prévues à son plan de travail.
 - i. La personne maître d'enseignement qui choisit de proposer des tâches supplémentaires présente à la personne DSEG le ou les projets dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables suivant la transmission de la liste d'attribution finale ;
 - 1. La personne DSEG accepte ou refuse le ou les projets. Dans le cas d'un refus, il est motivé ;
 - 2. Suivant le refus, la personne maître d'enseignement rencontre la personne

DSEG dans un délai maximal de cinq (5) jours ouvrables afin de présenter les améliorations à son ou à ses projets refusés ou un nouveau projet ;

3. Si le refus est maintenu ou si la personne maître d'enseignement n'a pas présenté d'améliorations, il ou elle peut, selon son choix, être en déficit ou choisir parmi les cours-groupes encore disponibles.

3. La présente entente est conclue sur la base d'un projet pilote pour la durée des cycles d'enseignement 2020-2021 et 2021-2022;

4. Les parties conviennent de se rencontrer au plus tard à la fin de la présente lettre d'entente afin d'apporter des améliorations au projet pilote, s'il y a lieu, et de déterminer si celui-ci doit être prolongé pour la durée de la convention collective.

CONVENTION COLLECTIVE AMEÉTS 2020 – 2026

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL CE 26^e JOUR DU MOIS DE FÉVRIER 2021.

ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE



François Gagnon
Directeur général



Michel Huneault
Directeur des affaires académiques

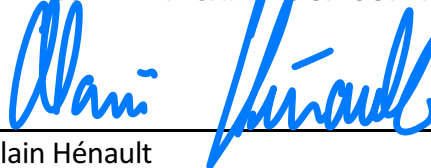


Valérie Tanguay
Membre du comité de négociation
Directrice du Bureau des affaires
professorales



Frédérick Henri
Membre du comité de négociation
Directeur du Service des enseignements
généraux

ASSOCIATION DES MAÎTRES D'ENSEIGNEMENT DE L'ÉCOLE DE TECHNOLOGIE SUPÉRIEURE



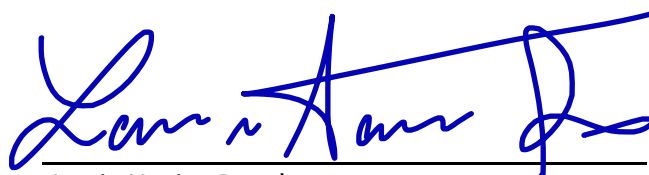
Alain Hénault
Président AMEÉTS



Marlène Clisson
Vice-présidente AMEÉTS



Marc Boulé
Membre du comité de négociation
Maître d'enseignement



Louis-Xavier Proulx
Membre du comité de négociation
Maître d'enseignement